

CA1
L37
-L17

3 1761 11767251 9

Labour Standards

Labour STANDARDS 1 summary



Labour Canada

Travail Canada

december 1972

Canada, Dept of Labour

THE CANADA LABOUR CODE (PART III – LABOUR STANDARDS) SUMMARY

1. INTRODUCTION

The Canada Labour Code (Part III – Labour Standards) has replaced the Canada Labour (Standards) Code, as amended on July 1, 1971. New standards concerning equal wages for male and female workers, maternity leave, notice of termination of employment, severance pay and garnishment have been introduced, and certain amendments made to former standards. The standards relating to termination of employment and severance pay came into effect on January 1, 1972. All other amendments were effective on July 1, 1971.

2. COVERAGE

The Canada Labour Code (Part III – Labour Standards) applies to employees who are employed in works, undertakings or businesses under the legislative authority of the Parliament of Canada.

Broadly speaking, the activities which come within federal jurisdiction include:

- Interprovincial and International
 - railways
 - highway transport
 - telephone, telegraph and cable systems
 - pipelines
 - canals
 - ferries, tunnels and bridges
 - shipping and shipping services
- Radio and Television Broadcasting, including cablevision.
- Air Transport, Aircraft Operations and Aerodromes.
- Banks.
- Primary Fishing where the fishermen work for wages.

- Certain undertakings that have been declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, i.e.,
 - grain elevators
 - flour and feed mills, feed warehouses and grain seed cleaning plants.
 - uranium mining and processing
 - certain individual undertakings, e.g., Hudson Bay Mining and Smelting Company and British Columbia Telephone Company Limited.
- Crown corporations, except those classed as 'departmental corporations,' are covered by the Code. Employees in the Federal Public Service are not covered; but the Government of Canada has announced that the minimum standards of the Code will be met as a matter of policy in the Public Service.

3. EXCEPTIONS

The foregoing is a general description of the kinds of business that are covered by the Canada Labour Code Part III. If you are employed in or operate a business other than those described above, it is possible that your employment or business is outside the scope of the Code. Under these circumstances it is suggested that you contact your provincial Department of Labour to obtain any necessary information relating to labour standards.

4. STANDARDS

Briefly, the Code contains standards relating to:

Hours of Work

Standard hours are eight in a day and 40 in a week. A rate of one and one-half times the regular rate of pay must be paid for hours worked in excess of standard hours. Maximum hours are 48 in a week. There are also provisions which permit flexibility in applying these standards under certain circumstances.

Minimum Wage

Effective November 1, 1972 the minimum wage is \$1.90 per hour for employees 17 years of age and over, and \$1.65 per hour for employees under 17 years. These rates are subject to revision from time to time by Order-in-Council.

Annual Vacations

Two weeks paid vacation must be given each year. Vacation pay must be no less than four per cent of gross wages. Any outstanding vacation pay must also be paid on termination.

General Holidays

An employee is entitled to eight holidays with pay each year.

Equal Wages

Wage differentials based upon sex are prohibited where employees in the same industrial establishment are performing the same or similar work on jobs requiring the same or similar skill, effort and responsibility, under similar working conditions.

Maternity Leave

An employee with one year's service may qualify for time off in order to have her child. Dismissal or layoff of an employee solely because of pregnancy is prohibited.

Termination of Employment

Two weeks' notice of termination, or pay in lieu of notice must be given to any individual with at least three months' service. Where the employment of 50 or

more employees is being terminated, at least eight weeks' advance notice must be given to the Minister of Labour, the Department of Manpower and Immigration and any trade union recognized as bargaining agent for affected employees.

Severance Pay

Employees with five years' service or more are entitled to severance pay of two days' pay for each year of service up to a maximum of 40 days' pay.

Garnishment of Wages

Dismissal because of garnishment proceedings is prohibited.

5. ADMINISTRATION

The Canada Labour Code (Part III – Labour Standards) is administered by the Labour Standards Branch of the Canada Department of Labour. Designated labour standards inspectors may enter establishments, inspect records, interview employees, and investigate any facts necessary to determine whether any provision of the Code has been violated. They advise employers of any changes which will aid in achieving and maintaining compliance with its provisions. Beyond the regular inspection program the services of the Branch are available to employees who may desire information or to file complaints alleging that there are violations of the Code standards in their employment. A complainant's name will not normally be revealed to the employer without the permission of the employee. However, it may be necessary to disclose his name and identity for the purpose of court proceedings.

INFORMATION AND ADVICE

Following are principal offices of the Canada Department of Labour where additional information or advice on the Canada Labour Code (Part III – Labour Standards) may be obtained:

Headquarters:

The Director,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
340 Laurier Avenue West,
OTTAWA, Ontario,
K1A 0J2

Regional Offices:

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
750 Cambie Street,
VANCOUVER 3, British Columbia.
Tel (604) 666-1656

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada, Department of Labour,
10220 - 107 Street,
EDMONTON, Alberta,
T5J 1J7
Tel (403) 425-4540

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
405 Federal Building,
269 Main Street,
WINNIPEG, Manitoba,
R3C 1B2
Tel (204) 985-2423

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Room 708, Arcade Building,
74 Victoria Street,
TORONTO, Ontario,
M5C 2A5
Tel (406) 369-4012

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Suite 2, 4th Floor,
120 Holland Avenue,
OTTAWA, Ontario,
K1Y 0X6
Tel (613) 992-0583

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Wing '3', Port of Montréal Building,
Cité du Havre,
MONTREAL 101, Québec.
Tel (514) 283-5747

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Federal Building, Box 235,
633 Queen Street,
FREDERICTON, New Brunswick.
Tel (506) 454-5304

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
7th Floor, Halifax Insurance Building,
5670 Spring Garden Road,
HALIFAX, Nova Scotia.
Tel (902) 426-3833

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Room 630, Sir Humphrey Gilbert Building,
Box 5278,
ST. JOHN'S, Newfoundland.
Tel (709) 722-9142

préavis d'au moins huit semaines au ministre du Travail, au ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et à tout syndicat reconnu comme agent négociateur des employés en cause.

L'indemnité de départ

L'employé qui compte cinq années de service ou plus a droit à une indemnité de départ égale au salaire de deux jours pour chaque année de service, jusqu'à un maximum de quarante jours de salaire.

la saisie-arrest

Il est interdit de congédier un employé à cause de procédures de saisie-arrest.

5. APPLICATION

La Direction des normes du travail du ministère du Travail (Partie III — Normes du travail). Des inspecteurs établis des normes du travail peuvent pénétrer dans les établissements, examiner les dossiers, interroger les employés et recueillir tous les faits qui leur sont nécessaires pour déterminer s'il y a eu infraction à l'une quelconque des dispositions du Code. Ils mettent les employeurs au courant de tous les changements pour les aider à se conformer aux exigences du Code. En plus de réaliser son programme d'inspection régulier, la Direction met ses services à la disposition des employés qui ont besoin de renseignements ou désirent se plaindre d'infraction aux normes du Code dans leur emploi. Normalement, le nom du plaignant ne sera pas révélé à l'employeur sans l'autorisation de l'inspecteur. Il pourrait, cependant, s'avérer nécessaire d'indiquer son nom et son identité en cas de poursuites judiciaires.

les congés annuels

Un congé payé de deux semaines doit être accordé chaque année. L'indemnité de congé ne doit pas être inférieure à quatre pour cent du salaire brut de l'employé. De plus, toute indemnité de congé impayée doit être versée au moment de la cessation d'emploi.

les jours fériés légaux

L'employé a droit à huit jours fériés payés, chaque année.

L'égalité des salaires

Il est interdit d'établir des différences de salaires fondées sur le sexe lorsque des employés travaillant dans le même établissement industriel accomplissent le même travail ou un travail analogue dans l'exécution de tâches nécessitant la même compétence et les mêmes efforts et comportant la même responsabilité ou nécessitant une compétence et des efforts analogues et comportant une responsabilité analogue, dans les mêmes conditions de travail ou dans des conditions analogues.

le congé de maternité

L'employé qui a complété une année de service a droit à un congé à la naissance de son enfant. Il est interdit de congédier ou de mettre à pied une employée uniquement parce qu'elle est enceinte.

la cessation d'emploi

On doit donner un préavis de cessation d'emploi de deux semaines ou verser le salaire de deux semaines au lieu de ce préavis à toute personne qui compte au moins trois mois de service. Lorsqu'il est mis fin à l'emploi de cinquante employés ou plus, on doit en donner un

RENSEIGNEMENTS

Voici les principaux bureaux du ministère du Travail du Canada où l'on peut obtenir des renseignements ou des conseils supplémentaires sur le Code canadien du travail (Partie III — Normes du travail):

Administration centrale:

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Pièce 405, Edifice Federal
269, rue Main
R3C 1B2
WINNIPEG (Manitoba)

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Pièce 708, Edifice Arcade
74, rue Victoria
TORONTO (Ontario)
M5C 2A5
Tél. (416) 369-4012

Bureaux régionaux:

Le directeur
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Edifice Sir Wilfrid Laurier
340 ouest, avenue Laurier
OTTAWA (Ontario)
K1A 0J2

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Pièce 2, 4^e étage
120, avenue Holland
OTTAWA (Ontario)
K1Y 0X6
Tél. (613) 992-0583

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
750, rue Cambie
VANCOUVER 3 (C.-B.)
Tél. (604) 666-1656

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Aile 3, Edifice du Port de Montréal
Cité du Havre
MONTREAL 101 (Québec)
Tél. (514) 283-5747

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
10220 - 107^e rue
EDMONTON (Alberta)
T5J 1J7
Tél. (403) 425-4540

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Pièce 630, Edifice Sir Humphrey Gilbert
C.P. 5278
ST. JOHN'S (N.-N.)
Tél. (709) 722-9142

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
7^e étage, Edifice Halifax Insurance
5670, chemin Spring Garden
HALIFAX (N.-E.)
Tél. (902) 426-3833

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Edifice Federal, C.P. 235
633, rue Queen
FREDERICTON (N.-B.)
Tél. (506) 454-5304

LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE III - NORMES DU TRAVAIL)

SOMMAIRE

I. INTRODUCTION

Le Code canadien du travail (Partie III - Normes du travail) a remplacé le Code canadien du travail (Normes), modifié le 1^{er} juillet 1971. De nouvelles dispositions concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine, le congé de maternité, l'avis de cessation d'emploi, l'indemnité de départ et la saisie-arret ont été adoptées et certaines modifications ont été apportées aux anciennes normes. Les dispositions concernant la cessation d'emploi et l'indemnité de départ sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 1972. Toutes les autres modifications étaient en vigueur depuis le 1^{er} juillet 1971.

2. CHAMP D'APPLICATION

Le Code canadien du travail (Partie III - Normes du travail) s'applique aux employés qui travaillent dans les ouvrages, entreprises ou affaires relevant de l'autorité législative du Parlement du Canada. De façon générale, les activités qui relèvent de l'autorité fédérale comprennent:

- Les entreprises interprovinciales et internationales de

- chemins de fer
- transport routier
- téléphone, télégraphe et câble
- pipe-lines
- canaux
- traversiers, tunnels et ponts
- transport maritime et services liés au transport maritime
- La radiodiffusion et la télévision, y compris la cablodiffusion
- Le transport aérien, les aéronefs et les aérodrômes
- Les banques
- L'industrie primaire de la pêche lorsque les pêcheurs travaillent contre rémunération

3. EXCEPTIONS

Nous venons d'indiquer, d'une façon générale, les genres d'entreprises qui sont visées par le Code canadien du travail (Partie III - Normes du travail). Si vous exploitez une entreprise, ou êtes employé dans une entreprise dont il n'est pas fait mention ci-devant, il se peut que votre emploi ou votre entreprise n'entre pas dans le champ d'application du Code. En pareil cas, nous vous conseillons de communiquer avec le ministère du Travail de votre province pour obtenir les renseignements nécessaires au sujet des normes du travail.

4. NORMES

En quelques mots, le Code renferme des normes concernant:

la durée du travail

La durée normale du travail est de huit heures par jour et de quarante heures par semaine. Toutes les heures supplémentaires de travail doivent être rémunérées au taux de salaire normal majoré de moitié. La durée maximum du travail est de quarante-huit heures par semaine. Il y a également des dispositions qui permettent d'appliquer ces normes avec souplesse dans certaines circonstances.

le salaire minimum

Depuis le 1^{er} novembre 1972, le salaire minimum est de \$1.90 l'heure pour les employés âgés de dix-sept ans ou plus et de \$1.65 l'heure pour les employés âgés

Travail Canada Labour Canada



NORMES du TRAVAIL

AUG 13 1973

décembre 1972

sommaire

Labour STANDARDS



Labour Canada

Travail Canada

Dept of Labour

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS) MINIMUM WAGES

The minimum wage in industries under federal jurisdiction has been increased to \$1.90 per hour, effective November 1, 1972. This amendment was made by Order of the Governor in Council under the provisions of Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards).

Following are answers to questions about the minimum wage.

1. To what kinds of business does the Federal Minimum Wage apply?

Broadly speaking, the federal minimum wage applies to employees in works, undertakings and businesses coming within the legislative authority of the Parliament of Canada. Particulars of the various activities involved are contained in the Labour Standards pamphlet 1, the Canada Labour Code (Part III—Labour Standards) Summary, which has been distributed by the Labour Standards Branch of the Canada Department of Labour.

2. Does the new Minimum Wage Rate apply to all employees in businesses under Federal Jurisdiction?

No. Managerial and professional employees are exempted. Special provisions have also been made for employees under 17 years of age, for apprentices and trainees, and for handicapped workers.

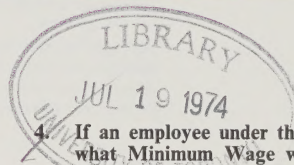
3. Is employment under the age of 17 permitted?

The Canada Labour Standards Regulations provide that a person under the age of 17 may be employed if:

- he is not required by provincial law to attend school,
- the work is not likely to be injurious to his health or to safety,
- he is not required to work underground in a mine or in work prohibited for young workers under the Explosives Regulations, the Atomic Energy Control Regulations or the Canadian Shipping Act,
- he is not required to work between 11 p.m. on one day and 6 a.m. on the following day.

2 minimum wages

december 1972



4. If an employee under the age of 17 may be employed, what Minimum Wage would be applicable to his employment?

The minimum wage for employees under 17 years of age is \$1.65 per hour effective November 1, 1972.

5. What are the Provisions for Apprentices and Trainees?

An employer is exempted from the application of the minimum wage to any of his employees who are being trained on the job if:

- the employees are registered under and paid according to a provincial apprenticeship act; or,
- the employees are being trained under a training plan approved by the federal Minister of Labour and paid at a rate he considers appropriate.

6. What are the provisions for a handicapped employee?

The federal Minister of Labour may approve paying an employee a wage lower than the minimum wage if he is satisfied that the employee has a disability that is a handicap in the performance of his job and that it is in the best interests of the employee to do so.

7. How does the change in the Minimum Wage Rate affect the pay of workers whose wages are based on mileage or some basis of time other than hourly?

All employees whose wages are paid on a time basis other than hourly must receive at least the equivalent of the minimum wage. Where the basis of payment is other than time, the federal Minister may fix a rate that in his opinion is the equivalent of the minimum wage.

8. Can the value of room and board provided to an employee be deducted from the Minimum Wage?

When room and/or board are provided by an employer, and the arrangement is accepted by the employee, the employee's wages may be reduced below the minimum wage. However, under the Regulations, deductions or payments for such board and lodging may not exceed \$0.50 for each meal and \$0.60 for lodging per day.

9. Can the provision of Room and Board by an Employer be considered as wages?

Yes; for purposes of calculating and determining wages, the monetary value of room and board or any remuneration other than money shall be of the amount

that has been agreed upon between the employer and the employee. If no such agreement exists, or if the agreed upon amount unduly affects the wages of the employee, the value of non-monetary remuneration shall be the amount determined by the Minister of Labour.

INFORMATION AND ADVICE

Following are principal offices of the Canada Department of Labour where additional information or advice on the Canada Labour Code (Part III — Labour Standards) may be obtained:

Headquarters:

The Director,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
340 Laurier Avenue West,
OTTAWA, Ontario,
K1A 0J2.

Regional Offices:

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
750 Cambie Street,
VANCOUVER 3, British Columbia.
Tel (604) 666-1656

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
10220-107 Street,
EDMONTON 14, Alberta.
Tel (403) 425-4540

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
405 Federal Building,
269 Main Street,
WINNIPEG, Manitoba, R3C 1B2
Tel (204) 985-2423

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Room 708, Arcade Building,
74 Victoria Street,
TORONTO 210, Ontario.
Tel (416) 369-4012

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Suite 2, 4th Floor,
120 Holland Avenue,
OTTAWA, Ontario,
K1Y 0X6.
Tel (613) 992-0583

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Wing '3', Port of Montréal Bldg.,
Cité du Havre,
MONTREAL 101, Québec.
Tel (514) 283-5747

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Federal Building, Box 235,
633 Queen Street,
FREDERICTON, New Brunswick.
Tel (506) 454-5304

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
7th floor, Halifax Insurance Building,
5670 Spring Garden Road,
HALIFAX, Nova Scotia.
Tel (902) 426-3833

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Room 630, Sir Humphrey Gilbert Bldg.,
Box 5278,
ST. JOHN'S, Newfoundland.
Tel (709) 722-9142

Qui, aux fins du calcul et de la détermination du salaire, l'employeur peut-elle être considérée comme une rémunération?

9. La valeur du logement et de la pension fournis par un employé peut-elle être déduite du salaire minimum?

Oui; aux fins du calcul et de la détermination du salaire, la valeur monétaire du logement et de la pension ou de toute forme de rémunération autre que la rémunération en espèces consiste dans le montant au sujet duquel l'employeur et l'employé se sont entendus. À défaut d'une telle entente ou advenant que le montant convenu réduise indûment le salaire de l'employé, la valeur de la rémunération autre qu'en espèces consistera dans le montant que le ministre du Travail aura déterminé.

Lorsque le logement et (ou) la pension sont fournis par l'employeur et que l'employé accepte ces conditions, le salaire de l'employé peut être réduit au-dessous du salaire minimum. Toutefois, en vertu du Règlement, les déductions ou paiements aux fins du logement et de la pension en question ne doivent pas dépasser 50 cents pour chaque repas et 60 cents par jour pour le logement.

RENSEIGNEMENTS

Voici les principaux bureaux du ministère du Travail du Canada où l'on peut obtenir des renseignements ou des conseils supplémentaires sur le Code canadien du travail (Partie III – Normes du travail):

Administration centrale:

Le directeur
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Edifice Sir Wilfrid Laurier
340 ouest, avenue Laurier
OTTAWA (Ontario)
K1A 0J2

Bureaux régionaux:

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
750, rue Cambie
VANCOUVER 3 (C.-B.)
Tél. (604) 666-1656

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
10220-107^e rue
EDMONTON 14 (Alberta)
Tél. (403) 425-4540

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Pièce 405, Edifice Federal
269, rue Main
WINNIPEG (Manitoba)
R3C 1B2
Tél. (204) 985-2423

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Pièce 708, Edifice Arcade
74, rue Victoria
TORONTO 210 (Ontario)
Tél. (416) 369-4012

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Pièce 2, 4^e étage
120, avenue Holland
OTTAWA (Ontario)
K1Y 0X6
Tél. (613) 992-0583

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Aile '3', Edifice du Port de Montréal
Cité du Havre
MONTREAL 101 (Québec)
Tél. (514) 283-5747

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Edifice Federal, C.P. 235
633, rue Queen
FREDERICTON (N.-B.)
Tél. (506) 454-5304

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
7^e étage, Edifice Halifax Insurance, 5670, chemin Spring Garden
HALIFAX (N.-E.)
Tél. (902) 426-3833

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Pièce 630, Edifice Sir Humphrey Gilbert
C.P. 5278
ST. JOHN'S (T.-N.)
Tél. (709) 722-9142

NORMES DU TRAVAIL



Travail Canada Labour Canada

décembre 1972

2 salaire minimum

LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE III—NORMES DU TRAVAIL)

SALAIRE MINIMUM

Le salaire minimum dans les industries relevant de l'autorité fédérale a été porté, à compter du 1^{er} novembre 1972, à \$1,90 l'heure. Cette modification a été apportée par voie de décret du gouverneur général en conseil édicté en vertu des dispositions de la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail).

Voici les réponses à certaines questions posées fréquemment au sujet du salaire minimum.

1. À quels genres d'entreprises le salaire minimum fédéral s'applique-t-il?

En règle générale, le salaire minimum fédéral s'applique aux employés dans les ouvrages, entreprises et affaires relevant de l'autorité législative du Parlement du Canada. On trouvera des détails sur les diverses activités dont il s'agit dans le dépliant d'information no 1 sur le Code canadien du travail (Partie III—Normes du travail), intitulé "Sommaire", distribué par la Direction des normes du travail du ministère du Travail du Canada.

2. Le nouveau taux de salaire minimum s'applique-t-il à tous les employés dans les entreprises relevant de l'autorité fédérale?

Non. Les employés occupant des postes de gestion et les membres des professions sont exclus. Des dispositions particulières ont, d'autre part, été prises concernant les employés âgés de moins de 17 ans, les apprentis, les stagiaires et les travailleurs handicapés.

3. Est-il permis d'embaucher des personnes âgées de moins de 17 ans?

Le Règlement du Canada sur les normes du travail prévoit l'emploi d'une personne âgée de moins de 17 ans pourvu

- a) qu'elle ne soit pas tenue de fréquenter l'école en vertu d'une loi provinciale;
- b) que le travail ne comporte pas de danger pour sa santé ou sa sécurité;
- c) qu'elle ne soit pas affectée à un travail souterrain dans une mine, à un travail interdit aux adolescents

5. Quelles sont les dispositions visant les apprentis et les stagiaires?

L'employeur est dispensé de l'observation des dispositions concernant le salaire minimum dans le cas de tout employé recevant une formation en cours d'emploi si:

- a) l'employé est inscrit et payé selon une loi provinciale régissant l'apprentissage, ou si
- b) l'employé reçoit une formation selon un régime approuvé par le ministre fédéral du Travail et est payé selon un taux que ce dernier juge approprié.

4. Advient qu'une personne âgée de moins de 17 ans puisse être embauchée, quel serait le taux minimum de salaire applicable à son emploi?

À compter du 1^{er} novembre 1972, le taux minimum de salaire applicable aux employés âgés de moins de 17 ans est de \$1,65 l'heure.

6. Quelles sont les dispositions visant les travailleurs handicapés?

Le ministre fédéral du Travail peut approuver le paiement d'un salaire inférieur au minimum, dans le cas d'une personne handicapée, s'il est convaincu que l'employé souffre d'une invalidité qui constitue un handicap dans l'exécution de son travail et qu'il est dans l'intérêt de l'employé qu'il agisse ainsi.

7. Comment la modification du taux de salaire minimum affecte-t-elle le salaire des travailleurs dont la rémunération est fondée sur le nombre de milles parcourus ou calculée au temps mais autrement qu'à l'heure?

Tous les travailleurs qui sont rémunérés au temps valent du salaire minimum.

La modification du salaire minimum ne s'applique pas à ceux qui sont rémunérés autrement qu'à l'heure, mais elle peut établir un taux qui, à son avis, est l'équivalent du salaire minimum.

LABOUR STANDARDS



Labour Canada Travail Canada

3 equal wages

january 1972

THE CANADA LABOUR CODE (PART III – LABOUR STANDARDS) EQUAL WAGES

Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), which provides in Division II.1 for equal wages for male and female employees performing the same or similar work, came into force on July 1, 1971. The following questions and explanatory answers will be of interest to employers and employees in industries under federal jurisdiction. Labour Standards Pamphlet 1 – Summary – gives information about the kinds of business covered by the Code.

The equal wages provision states that employers may not pay employees of one sex wages at rates lower than are paid employees of the opposite sex if:

- they are employed in the same industrial establishment;
- they are performing the same or similar work on jobs requiring the same or similar skill, effort and responsibility; and
- they are performing the work under the same or similar working conditions.

1. HOW DO JOB DIFFERENCES AFFECT THESE STANDARDS?

Equal wages are required for jobs which are the same or similar in nature, but not for jobs which differ substantially in their requirements. Minor or inconsequential differences in job content will not render the equal pay standard inapplicable.

The equal pay standard does not prohibit differences in the wages paid men and women if:

- the work performed is significantly different; or
- the differences are justified by a factor other than sex, such as experience on the job. Such a factor would have to be applied in the same way to both male and female employees.

2. WHERE AN EMPLOYEE IS BEING PAID A LOWER WAGE RATE THAN ANOTHER IN VIOLATION OF THE EQUAL PAY STANDARD, IS IT PERMISSIBLE FOR AN EMPLOYER TO ELIMINATE THE DIFFERENCE BY REDUCING THE HIGHER RATE?

No. An employer may not reduce the wages of an employee in order to comply with the standard.

3. ARE ANY EMPLOYEES EXEMPTED FROM THE EQUAL PAY STANDARD BY REASON OF THEIR POSITION OR OCCUPATION?

No. The standard applies to all employees who are covered by the Canada Labour Code (Part III – Labour Standards), including managerial and professional classes who are exempted from some of the other provisions of the Code.

4. WHAT IS MEANT BY 'WAGES'?

As defined in the Canada Labour Code (Part III – Labour Standards), 'wages' includes every form of remuneration for work performed but does not include tips or other gratuities. Holiday and vacation pay are deemed to be wages.

5. HOW IS THE SIMILARITY OF JOBS DETERMINED?

The equal wage provisions apply only to employees performing the same or similar work on jobs which require the same or similar *skill, effort* and *responsibility*, and which are performed under the same or similar *working conditions*. Jobs must be the same or similar with respect to all four factors in order for the equal wage standard to apply.

In comparing jobs with respect to these factors, the broad remedial purposes of the equal wage standard must be taken into consideration. Thus, minor differences in the degree of skill, effort or responsibility would not make the provisions inapplicable. On the other hand, substantial differences in job content, such as those customarily

associated with differences in wage levels when the jobs are performed by persons of one sex only, will ordinarily demonstrate that the jobs are not similar within the meaning of the equal wage provisions.

The First Factor – Similar Skill

Skill includes both mental and physical skills. They may have been acquired from experience, training or education or they may stem from possession of greater ability. Skill has to do with the performance requirements of the jobs under consideration, and not skills which employees may possess but which are not needed to perform jobs. Furthermore, it is not the source of the skill that is subject to comparison but the skill itself. One employee may have obtained his skill from training, another from experience, but both may actually possess the same skill.

The Second Factor – Similar Effort

Effort is concerned with the measurement of the physical or mental exertion needed for performance of a job. Two jobs may require similar effort though the effort may be exerted in different ways. Also, the occasional or sporadic performance of an activity which may require extra physical or mental exertion would not normally justify a finding of dissimilar effort.

The Third Factor – Similar Responsibility

Responsibility involves the extent to which an employer depends on the employee to perform his job as expected, with emphasis on the importance of the job obligation. If jobs are otherwise similar, the fact that there is a minor or insignificant difference in the degree of responsibility exercised by the employees would not normally justify a finding of dissimilarity.

The Fourth Factor – Similar Working Conditions

Generally, employees performing jobs in an establishment that require the same or similar skill, effort and responsibility are likely to be performing them under similar working conditions. Slight or inconsequential dissimilarities or the fact that the jobs are in different departments would not establish dissimilarity of working conditions.

6. WHERE WAGE DIFFERENTIALS BASED UPON SEX HAVE BEEN ESTABLISHED UNDER THE TERMS OF A COLLECTIVE AGREEMENT, IS THE EMPLOYER BOUND BY THE CODE?

Yes. The provisions of the Code take precedence over any arrangement or agreement made before or after the enactment of the amended Code.

INFORMATION AND ADVICE

Following are principal offices of the Canada Department of Labour where additional information or advice on the Canada Labour Code (Part III – Labour Standards) may be obtained:

Headquarters:

The Director,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
340 Laurier Avenue West,
OTTAWA, Ontario,
K1A 0J2

Regional Offices:

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
750 Cambie Street,
VANCOUVER 3, British Columbia.
Tel (604) 666-1656

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada, Department of Labour,
10220 - 107 Street,
EDMONTON, Alberta,
T5J 1J7
Tel (403) 425-4540

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
405 Federal Building,
269 Main Street,
WINNIPEG, Manitoba,
R3C 1B2
Tel (204) 985-2423

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Room 708, Arcade Building,
74 Victoria Street,
TORONTO, Ontario,
M5C 2A5
Tel (406) 369-4012

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Suite 2, 4th Floor,
120 Holland Avenue,
OTTAWA, Ontario,
K1Y 0X6
Tel (613) 992-0583

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Wing '3', Port of Montréal Building,
Cité du Havre,
MONTREAL 101, Québec.
Tel (514) 283-5747

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Federal Building, Box 235,
633 Queen Street,
FREDERICTON, New Brunswick.
Tel (506) 454-5304

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
7th Floor, Halifax Insurance Building,
5670 Spring Garden Road,
HALIFAX, Nova Scotia.
Tel (902) 426-3833

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Room 630, Sir Humphrey Gilbert Building
Box 5278,
ST. JOHN'S, Newfoundland.
Tel (709) 722-9142

lier la conclusion à un manque d'analogie au chapitre de l'effort.

Le troisième facteur — responsabilité analogue

La responsabilité indiquée la mesure dans laquelle l'employeur dépend du travailleur pour l'exécution d'une tâche de la façon voulue, en mettant l'accent sur l'importance de la fonction. Si les tâches sont analogues à tous autres égards, une différence mineure ou sans importance dans le degré de responsabilité chez les travailleurs ne devrait pas normalement justifier la conclusion à un manque d'analogie.

Le quatrième facteur — conditions de travail analogues

En règle générale, les travailleurs qui exécutent des tâches nécessitant les mêmes qualifications, le même effort et la même responsabilité, ou des qualifications, un effort et la responsabilité analogues, le font vraisemblablement dans des conditions de travail analogues. Des différences mineures ou sans importance ou encore le fait que les tâches exécutées dans des départements différents ne prouveraient pas qu'il y a manque d'analogie dans les conditions de travail.

6. L'EMPLOYEUR EST-IL LIÉ PAR LE CODE LA OÙ DES DIFFÉRENCES DE SALAIRE FONDÉES SUR LE SEXE ONT ÉTÉ ÉTABLIES EN VERTU DES DISPOSITIONS D'UNE CONVENTION COLLECTIVE?

Oui. Les dispositions du Code ont préséance sur toute disposition ou toute convention négociée avant ou après l'adoption du Code modifié.

substantielles dans la nature du travail, par exemple celles qu'on associe habituellement aux différences dans les niveaux de salaire lorsque les tâches sont exécutées par des personnes d'un même sexe seulement, démontrèrent ordinairement que les tâches ne sont pas analogues au sens où l'entend les dispositions concernant l'égalité des salaires.

Le premier facteur — qualifications analogues

Dans les qualifications on inclut les aptitudes mentales et l'expérience, la formation ou l'instruction ou elles peuvent découler d'une plus grande habileté. Les qualifications doivent être considérées par rapport aux exigences des tâches dont il s'agit, en matière de rendement. Il n'est pas question des qualifications que les travailleurs peuvent avoir mais qui ne sont pas requises pour l'exécution des tâches. De plus, il ne s'agit pas de comparer l'origine des qualifications mais les qualifications elles-mêmes. Elles peuvent avoir été acquises par la formation, chez les uns, par l'expérience, chez d'autres, mais être effectivement les mêmes dans les deux cas.

Le deuxième facteur — effort analogue

Par effort on entend la somme d'énergie physique ou le degré d'application de l'esprit requis pour l'accomplissement d'une tâche. Deux tâches peuvent exiger un effort analogue bien qu'il puisse être fourni de manières différentes. Aussi, l'accomplissement occasionnel ou sporadique d'un travail qui pourrait nécessiter un effort physique ou mental supplémentaire ne devrait pas normalement justifier la conclusion à un effort analogue.

Administration centrale:

Le directeur
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada

Édifice Sir Wilfrid Laurier
340 ouest, avenue Laurier
OTTAWA (Ontario)

K1A 0J2

Bureaux régionaux:

Le directeur régional
Direction des normes du travail

Ministère du Travail du Canada
750, rue Camble
VANCOUVER 3 (C.-B.)

Tél. (604) 666-1656

Le directeur régional
Direction des normes du travail

Ministère du Travail du Canada
10220 - 107^e rue
EDMONTON (Alberta)

T5J 1J7

Tél. (403) 425-4540

Le directeur régional

Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada

Pièce 405, Edifice Fédéral
269, rue Main
WINNIPEG (Manitoba)

R3C 1B2

Le directeur régional

Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada

Pièce 708, Edifice Arcade
74, rue Victoria
TORONTO (Ontario)

M5C 2A5

Le directeur régional

Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada

Pièce 2, 4^e étage
120, avenue Holland
K1Y 0X6

Tél. (613) 992-0583

Le directeur régional

Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Aile '3, Edifice du Port de Montréal
Cité du Havre
MONTREAL 101 (Québec)

Tél. (514) 283-5747

Le directeur régional

Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada

7^e étage, Edifice Halifax Insurance
5670, chemin Spring Garden
HALIFAX (N.-E.)

Tél. (902) 426-3833

Le directeur régional

Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada

Pièce 630, Edifice Sir Humphrey Gilbert
C.P. 5278
ST. JOHN'S (N.-N.)

Tél. (709) 722-9142

NORMES du TRAVAIL

Travail/Canada Labour Canada



janvier 1972

3 salaire égal

LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE III - NORMES DU TRAVAIL)

EGALITE DES SALAIRES

La Division II du Code canadien du travail, (Partie III - Normes du travail) laquelle prévoit l'égalité des salaires entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine exécutant le même travail ou un travail analogue, est entrée en vigueur le 1er juillet 1971. Les questions et réponses ci-après sont de nature à intéresser les employeurs et les employés des industries relevant de l'autorité fédérale. Le no 1 de la présente série sur les normes du travail, intitulé "Sommaire", contient des renseignements sur les genres d'entreprises visés par le Code.

Les dispositions concernant l'égalité des salaires stipulent que nul employeur ne doit verser aux employés d'un sexe un salaire inférieur à celui des employés de l'autre sexe si ces employés

- travaillent dans le même établissement industriel;
- accomplissent le même travail ou un travail analogue dans l'exécution de tâches nécessitant les mêmes qualifications, le même effort et la même responsabilité, ou des qualifications, un effort et une responsabilité analogues; et
- accomplissent le travail dans les mêmes conditions de travail ou dans des conditions analogues.

I. COMMENT CES DISPOSITIONS SONT-ELLES APPLIQUEES PAR LES DIFFERENCES DE TACHES?

On exige l'égalité des salaires pour les mêmes tâches ou des tâches analogues mais non pour des tâches dont les exigences diffèrent substantiellement. Des différences mineures ou sans importance n'auront pas pour effet d'empêcher l'application des dispositions concernant l'égalité des salaires.

Les dispositions concernant l'égalité des salaires n'interdisent pas les différences de salaire entre les hommes et les femmes employés à des tâches...

- si le travail exécuté diffère suffisamment ou - si les différences sont justifiées par un facteur autre que le sexe, par exemple, l'expérience du travail. Un tel facteur devrait s'appliquer de la même façon à la main-d'oeuvre masculine et à la main-d'oeuvre féminine.

4. QUE SIGNIFIE LE MOT "SALAIRE"?

Selon la définition contenue dans le Code canadien du travail (Partie III - Normes du travail), le "salaire" comprend toute forme de rémunération d'un travail accompli mais ne comprend pas les pourboires et autres gratifications. La rémunération des congés et des jours fériés est considérée comme salaire.

3. CERTAINS TRAVAILLEURS SONT-ILS SOUS-TRAITS, EN RAISON DE LEUR POSTE OU DE LEUR OCCUPATION, AUX EXIGENCES DES DISPOSITIONS CONCERNANT L'EGALITE DES SALAIRES?

Non. Les dispositions s'appliquent à tous les travailleurs visés par le Code canadien du travail (Partie III - Normes du travail); ceci inclut les cadres et les membres des professions qui sont soustraits à l'application de certaines dispositions du Code.

2. LORSQU'UN EMPLOYE EST REMUNERE A UN TAUX DE SALAIRE INFÉRIEUR À CELUI D'UN AUTRE EMPLOYE, CONTRAIREMENT AUX EXIGENCES DES DISPOSITIONS SUR L'EGALITE DES SALAIRES, L'EMPLOYEUR EST-IL AUTORISE À ÉLIMINER LA DIFFÉRENCE EN RÉDUISANT LE TAUX LE PLUS ÉLEVÉ?

Non. Un employeur n'a pas le droit de réduire le salaire d'un travailleur pour se conformer aux exigences des dispositions.

Les dispositions concernant l'égalité des salaires ne s'appliquent qu'aux employés accomplissant le même travail ou un travail analogue dans l'exécution de tâches nécessitant les mêmes qualifications, le même effort et la même responsabilité ou des qualifications, un effort et une responsabilité analogues, dans les mêmes conditions de travail ou dans des conditions analogues. Les tâches doivent être les mêmes ou être analogues par rapport à chacun des quatre facteurs pour que les dispositions concernant l'égalité de salaire puissent s'appliquer.

Dans la comparaison des tâches relativement à ces facteurs, il faut tenir compte des objectifs généraux de redressement visés par les dispositions concernant l'égalité des salaires. Ainsi, les différences mineures dans le degré d'aptitudes, d'effort ou de responsabilité n'empêcheraient pas l'application des dispositions. D'un autre côté, des différences

LABOUR STANDARDS

4 maternity leave



Labour Canada Travail Canada

january 1972

THE CANADA LABOUR CODE (PART III – LABOUR STANDARDS) MATERNITY LEAVE

Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), which provides in Division V.I for maternity leave, came into force on July 1, 1971. The following questions and explanatory answers based on Part III of the Code and the Regulations will be of interest to employers and employees in industries under federal jurisdiction. Labour Standards Pamphlet 1 – Summary – gives information about the kinds of business covered by the Code.

1. HOW MUCH LEAVE IS PROVIDED FOR UNDER THE CODE?

- (1) Up to eleven weeks leave immediately before the expected date of delivery.
- (2) Six weeks leave after delivery.
- (3) Any time between the estimated and actual dates of delivery.

2. IS A NEW EMPLOYEE ENTITLED TO MATERNITY LEAVE?

No. In order to be eligible for maternity leave, an employee must have 12 consecutive months of continuous employment with the undertaking in which she is employed at the time she goes on leave.

3. BY 12 MONTHS CONTINUOUS EMPLOYMENT DO YOU MEAN THAT AN EMPLOYEE MUST HAVE HAD NO ABSENCE FROM WORK IN ORDER TO BE ELIGIBLE FOR MATERNITY LEAVE?

No. A leave of absence where there has been no termination of the employer-employee relationship would not interrupt the continuity of employment.

4. WHAT MUST AN EMPLOYEE DO IN ORDER TO QUALIFY FOR MATERNITY LEAVE?

- (1) She must apply in writing to her employer stating the date on which she wishes to commence such leave.

- (2) Her application must be submitted at least four weeks before the date she wishes to take leave.
- (3) She must provide a medical certificate certifying that she is pregnant and specifying the date she is expected to give birth.

5. CAN PART-TIME EMPLOYEES TAKE MATERNITY LEAVE?

Yes, if they were employed continuously over a period of 12 consecutive months.

6. ARE THERE ANY PROVISIONS WHICH ALLOW AN EMPLOYEE TO TAKE LEAVE IN CASE OF AN UNEXPECTED ILLNESS RESULTING FROM HER PREGNANCY WHERE SHE HAS NOT HAD A CHANCE TO GIVE PROPER NOTICE?

- (a) She may qualify for special leave at any time during the 11 weeks immediately before the estimated date of confinement, if she can provide a medical certificate stating that her absence was due to a medical condition, not expected by the doctor, that is directly attributable to her pregnancy.
- (b) She may qualify for six weeks after the birth of her child without giving notice. This applies to cases of premature birth or miscarriage, as well as to normal birth.

7. CAN AN EMPLOYEE RETURN TO WORK BEFORE THE EXPIRY OF THE SIX-WEEK POSTNATAL LEAVE?

Yes, but only if her employer agrees to accept her at an earlier period, and she submits a medical certificate certifying that her early return will not endanger her health.

8. CAN AN EMPLOYEE REMAIN AT WORK UP TO THE DATE OF HER CONFINEMENT?

Yes. Leave before confinement is not compulsory.

9. IS AN EMPLOYEE'S JOB GUARANTEED WHEN SHE RETURNS FROM MATERNITY LEAVE?

Yes. An employee must be reinstated in her former position, or be given a comparable position, with not less than the same wages and benefits.

10. UPON HER RETURN TO WORK DOES THE EMPLOYEE RETAIN ALL PENSION RIGHTS AND OTHER BENEFITS WHICH SHE HAS ACCUMULATED PRIOR TO HER DEPARTURE ON MATERNITY LEAVE?

Yes. The period of maternity leave is bridged for the purposes of calculating pension and other benefits based upon length of service.

11. IS THE EMPLOYER REQUIRED TO CONTINUE SALARY PAYMENTS AND BENEFIT CONTRIBUTIONS WHILE THE EMPLOYEE IS AWAY ON MATERNITY LEAVE?

No. The Code requires the employer to grant time off; there is no provision for paid leave of absence. But employees entitled to maternity leave under the Code will in most cases be entitled to cash benefits under the provisions of the Unemployment Insurance Act. Information concerning these benefits may be obtained at any local office of the Unemployment Insurance Commission.

12. CAN THE PERIOD OF POSTNATAL LEAVE BE EXTENDED IF THE EMPLOYEE HAS SUFFERED AN ILLNESS ARISING OUT OF HER CONFINEMENT?

No. Six weeks is the maximum period of leave an employee is entitled to take if she wishes her job to be guaranteed under the Code.

13. IF AN EMPLOYEE HAS WORKED UP TO THE DATE OF HER CONFINEMENT, IS SHE ENTITLED TO AN EXTRA ELEVEN WEEKS AFTER THE DATE THE CHILD IS BORN?

No. The Code grants only six weeks postnatal leave.

14. CAN AN EMPLOYER DISMISS OR LAY OFF AN EMPLOYEE BECAUSE SHE IS PREGNANT?

An employer may not dismiss or lay off an employee solely because she is pregnant, or because she has applied for leave under the Code.

15. WHEN A COLLECTIVE AGREEMENT DOES NOT PROVIDE FOR MATERNITY LEAVE, IS THE EMPLOYER STILL OBLIGED TO GRANT IT UPON REQUEST?

Yes, where the conditions in the Code are met.

16. WHEN THE PROVISIONS OF A COLLECTIVE AGREEMENT GRANT A LONGER PERIOD OF MATERNITY LEAVE THAN THAT PROVIDED BY THE CODE, TO WHICH IS THE EMPLOYEE ENTITLED?

The Code establishes minimum standards, which in no way interfere with higher standards established by collective agreement or employer policy.

17. ARE EMPLOYEES CLASSIFIED AS MANAGERS OR PROFESSIONALS COVERED BY THE MATERNITY LEAVE PROVISIONS?

Yes. The maternity leave provisions of the Code apply to *all* employees employed in industries coming under federal jurisdiction.

INFORMATION AND ADVICE

Following are principal offices of the Canada Department of Labour where additional information or advice on the Canada Labour Code (Part III - Labour Standards) may be obtained:

Headquarters:

The Director,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
340 Laurier Avenue West,
OTTAWA, Ontario,
K1A 0J2

Regional Offices:

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
750 Cambie Street,
VANCOUVER 3, British Columbia.
Tel (604) 666-1656

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada, Department of Labour,
10220 - 107 Street,
EDMONTON, Alberta,
T5J 1J7
Tel (403) 425-4540

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
405 Federal Building,
269 Main Street,
WINNIPEG, Manitoba,
R3C 1B2
Tel (204) 985-2423

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Room 708, Arcade Building,
74 Victoria Street,
TORONTO, Ontario,
M5C 2A5
Tel (406) 369-4012

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Suite 2, 4th Floor,
120 Holland Avenue,
OTTAWA, Ontario,
K1Y 0X6
Tel (613) 992-0583

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Wing '3', Port of Montréal Building,
Cité du Havre,
MONTREAL 101, Québec.
Tel (514) 283-5747

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Federal Building, Box 235,
633 Queen Street,
FREDERICTON, New Brunswick.
Tel (506) 454-5304

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
7th Floor, Halifax Insurance Building,
5670 Spring Garden Road,
HALIFAX, Nova Scotia.
Tel (902) 426-3833

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Room 630, Sir Humphrey Gilbert Building,
Box 5278,
ST. JOHN'S, Newfoundland.
Tel (709) 722-9142

10. À SON RETOUR AU TRAVAIL L'EMPLOYÉE CONSERVE-T-ELLE TOUS SES DROITS À LA PENSION ET LES AUTRES AVANTAGES QUELLE A AC-CUMULÉS AVANT SON DÉPART EN CONGÉ DE MATERNITÉ?
 11. L'EMPLOYEUR EST-IL TENU DE CONTINUER À VERSER UN SALAIRE ET DES CONTRIBUTIONS AUX RÉGIMES SOCIAUX PENDANT QUE L'EMPLOYÉE EST EN CONGÉ DE MATERNITÉ?
 12. LA DURÉE DU CONGÉ POSTNATAL PEUT-ELLE ÊTRE PROLONGÉE SI L'EMPLOYÉE A SOUFFERT D'UNE MALADIE PROVOQUÉE PAR SON ACCOUCHEMENT?
 13. SI L'EMPLOYÉE A TRAVAILLÉ JUSQU'À LA DATE DE SON ACCOUCHEMENT, A-T-ELLE DROIT À
- Oui. Aux fins du calcul de la pension et des autres avantages fondés sur les états de service, on considérera l'emploi occupé après la période du congé de maternité comme le prolongement ininterrompu de l'emploi occupé avant le commencement de ce congé.
- Non. Le Code oblige l'employeur à accorder un congé mais ne prévoit pas de rémunération de ce congé. Cependant, les employés qui ont droit au congé de maternité d'après le Code pourront, dans la plupart des cas, toucher des prestations en espèces en vertu des dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage. On pourra obtenir tous les renseignements voulus au sujet de ces prestations à n'importe quel bureau local de la Commission d'assurance-chômage.
- Non. La période maximum de congé est de six semaines si l'employée veut que son emploi lui soit assuré en vertu du Code.
13. SI L'EMPLOYÉE A TRAVAILLÉ JUSQU'À LA DATE DE SON ACCOUCHEMENT, A-T-ELLE DROIT À

RENSEIGNEMENTS

Voici les principaux bureaux du ministère du Travail du Canada où l'on peut obtenir des renseignements ou des conseils supplémentaires sur le Code canadien du travail (Partie III – Normes du travail):

Administration centrale:

Le directeur
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Édifice Sir Wilfrid Laurier
340 ouest, avenue Laurier
OTTAWA (Ontario)
K1A 0J2

Bureaux régionaux:

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
750, rue Cambie
VANCOUVER 3 (C.-B.)
Tél. (604) 666-1656
Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
10220 - 107^e rue
EDMONTON (Alberta)
T51 1J7
Tél. (403) 425-4540
Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Aile 3, Édifice du Port de Montréal
Cité du Havre
MONTREAL 101 (Québec)
Tél. (514) 283-5747

Information Canada
©
Ottawa, 1973

14. L'EMPLOYEUR PEUT-IL CONGÉDIER UNE EMPLOYÉE PARCE QU'ELLE EST ENCEINTE?
 15. LORSQU' LA CONVENTION COLLECTIVE NE PRÉVOIT PAS DE CONGÉ DE MATERNITÉ, L'EMPLOYEUR EST-IL TENU QUAND MÊME DE L'AC-CORDER SUR DEMANDE?
 16. LORSQUE LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE PRÉVOIENT UNE PÉRIODE DE CONGÉ DE MATERNITÉ PLUS LONGUE QUE CELLE QUI EST PRÉVUE PAR LE CODE, QUELLE PÉRIODE S'APPLIQUE À L'EMPLOYÉE?
 17. LES DISPOSITIONS CONCERNANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ S'APPLIQUENT-ELLES AUX EMPLOYÉES EXERCANT DES FONCTIONS DE DIRECTION ET AUX MEMBRES DES PROFESSIONS?
- Oui. Les dispositions à toutes les employées des industries qui relèvent de l'autorité fédérale.
- Le Code établit des normes minimums qui n'empêchent en vertu d'une convention collective ou d'une politique adoptée par l'employeur.

Non. Le Code n'accorde que six semaines de congé postnatal.

Oui, si les conditions prévues par le Code sont remplies.

Le Code établit des normes minimums qui n'empêchent en vertu d'une convention collective ou d'une politique adoptée par l'employeur.

L'employeur ne peut pas congédier ou mettre à pied une employée uniquement parce qu'elle est enceinte ou parce qu'elle a demandé un congé en vertu du Code.

LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE III – NORMES DU TRAVAIL)

CONGÉ DE MATERNITÉ

La Division V.1 du Code canadien du travail (Partie III – Normes du travail), laquelle prévoit un congé de maternité, est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1971. Les questions et réponses ci-après sont de nature à intéresser les employeurs et les employés des industries relevant de l'autorité fédérale. Le no 1 de la présente série sur les normes du travail, intitulé "Sommaire", contient des renseignements sur les genres d'entreprises visés par le Code.

1. QUELLE EST LA LONGUEUR DU CONGÉ PRÉVU PAR LE CODE?

- (1) Jusqu'à onze semaines de congé immédiatement avant la date prévue de l'accouchement
- (2) Six semaines de congé après l'accouchement
- (3) Toute période entre la date prévue et la date réelle de l'accouchement

2. UNE NOUVELLE EMPLOYÉE A-T-ELLE DROIT AU CONGÉ DE MATERNITÉ?

Non. Pour avoir droit au congé de maternité, l'employée doit compter douze mois consécutifs d'emploi continu dans l'entreprise où elle travaille au moment où elle part en congé.

3. PAR DOUZE MOIS CONSÉCUTIFS D'EMPLOI CONTINU ENTENDEZ-VOUS QU'UNE EMPLOYÉE NE DOIT PAS S'ÊTRE ABSENTÉE DU TRAVAIL POUR AVOIR DROIT AU CONGÉ DE MATERNITÉ?

Non. Une absence qui ne met pas fin à la relation d'employeur à employé n'a pas pour résultat de rompre la continuité de l'emploi.

4. QUE DOIT FAIRE UNE EMPLOYÉE QUI DÉSIRE OBTENIR UN CONGÉ?

- (1) Elle doit en faire la demande par écrit à son employeur, en indiquant la date à laquelle elle désire commencer à prendre son congé.
- (2) Elle doit présenter sa demande au moins quatre semaines avant la date à laquelle elle désire partir en congé.
- (3) Elle doit présenter un certificat médical attestant qu'elle est enceinte et indiquant la date prévue de l'accouchement.

5. LES EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL ONT-ELLES DROIT AU CONGÉ DE MATERNITÉ?

Oui, si leur emploi a été continu pendant une période de douze mois consécutifs.

6. EST-IL PERMIS À UNE EMPLOYÉE DE PRENDRE CONGÉ DANS LE CAS D'UNE MALADIE IMPRÉVUE PROVQUÉE PAR SA GROSSESSE, ALORS QU'ELLE N'A PAS EU LE TEMPS DE DONNER LE PRÉAVIS VOULU?

- Elle a droit à un congé spécial n'importe quand au cours des onze semaines qui précèdent immédiatement la date prévue de l'accouchement, à condition qu'elle puisse présenter un certificat médical attestant qu'elle s'est absentée à cause d'un malaise non prévu par le médecin et provoqué directement par sa grossesse.
- Elle a droit à six semaines de congé après la naissance de l'enfant, sans donner de préavis. Ceci s'applique dans les cas d'accouchement prématuré et dans les cas de fausse couche aussi bien que dans les cas d'accouchement normal.

7. L'EMPLOYÉE PEUT-ELLE RETOURNER AU TRAVAIL AVANT L'EXPIRATION DE SON CONGÉ POSTATAL DE SIX SEMAINES?

Oui, mais à condition que son employeur accepte de la reprendre plus tôt et qu'elle présente un certificat du médecin attestant que son retour à ce moment-là ne mettra pas sa santé en danger.

8. L'EMPLOYÉE PEUT-ELLE CONTINUER À TRAVAILLER JUSQU'AU JOUR DE SON ACCOUCHEMENT?

Oui. Le congé avant l'accouchement n'est pas obligatoire.

9. L'EMPLOI DE L'EMPLOYÉE LUI EST-IL ASSURÉ LORSQU'ELLE REVIENT DE SON CONGÉ DE MATERNITÉ?

Oui. L'employée doit être réintégrée dans ses anciennes fonctions ou occuper un poste comparable qui comporte au moins le même traitement et les mêmes avantages.

Labour STANDARDS



Labour Canada Travail Canada

THE CANADA LABOUR CODE (PART III - LABOUR STANDARDS) GROUP TERMINATION OF EMPLOYMENT

Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) provides, in Division V.2, that employers must give advance notice when terminating, within a four-week period, the employment of a group of 50 or more employees within a particular industrial establishment. This provision came into force by proclamation on January 1, 1972.

The following questions and explanatory answers, based on Part III of the Code and on the Regulations, will interest employers and employees in industries under federal jurisdiction. Labour Standards Pamphlet 1, entitled *Summary* gives information on the kinds of businesses affected by the Code, and is available on request from the offices of the Canada Department of Labour listed at the end of this pamphlet.

THE INDUSTRIAL ESTABLISHMENT

1. In the first paragraph above, what is meant by the phrase "industrial establishment?"

For purposes of Division V.2, "industrial establishment" means all branches, sections or other divisions of an employer that are located in a regional division established by the Minister of Manpower and Immigration under subsection 141(1) of the *Unemployment Insurance Act*, 1971 or, in the case of certain employers in the railways and air transport industries, certain groupings of similar functions as defined by regulation.

THE NOTICE

2. What information must an employer include in the notice?

A notice of group termination of employment must include:

- the name of the employer;
- the location at which the termination is to take place;
- the nature of the industry of the employer;
- the date or dates on which the employer intends to terminate the employment of any one or more employees;
- the estimated number of employees in each occupational classification whose employment will be terminated;
- the reason for the termination of employment; and
- the name of any trade union certified to represent any employee in the group of employees whose

5 group terminations

july 1972

employment is to be terminated or recognized by the employer as bargaining agent for any such employee.

3. To whom must an employer give a notice of group termination of employment?

A group notice of termination of employment must be given in writing to the Minister of Labour, with copies being sent concurrently to:

- the Assistant Deputy Minister, Manpower, Canada Department of Manpower and Immigration, Ottawa, Ontario, K1A 0J9 (it would also be helpful to the Department of Manpower and Immigration if at the same time the employer would send a copy of the notice to the Canada Manpower Centre in whose area the group termination of employment is to occur);
- any trade union certified to represent any employee in the group of employees being terminated or recognized by the employer as bargaining agent for any such employee;
- any employee in such group who is not represented by a trade union. This requirement may be fulfilled by posting a copy of the notice in a conspicuous place in the employee's place of work.

LENGTH OF NOTICES

4. How much notice must an employer provide before he may terminate the employment of a group of fifty or more employees?

The length of the notice would vary with the size of the group of employees whose employment is to be terminated, as follows:

- group of from 50 to 100 employees - 8 weeks' notice;
- group of from 101 to 300 employees - 12 weeks' notice;
- group of 301 or more employees - 16 weeks' notice.

APPLICATION OF PROVISIONS ON GROUP TERMINATIONS OF EMPLOYMENT

5. What employees must an employer include in a notice of group termination of employment?

An employer must include all employees whose employment is being terminated by him, including managers, superintendents, employees who perform managerial functions, and professional employees. Any employees being laid off must also be included, unless the layoff does not constitute termination of employment, as described in the answer to question number 6, following.

6. When does a layoff not constitute termination of employment?

A layoff does not constitute termination of employment where:

- (a) the layoff is a result of a strike or lockout;
- (b) the term of the layoff is three months or less;
- (c) the term of the layoff is more than three months and the employer:
 - (i) notifies the employee at or before the time of the layoff that he will be recalled to work on a fixed date or within a fixed period neither of which shall be more than six months from the date of the layoff; and
 - (ii) recalls the employee to his employment in accordance with (i).
- (d) the term of the layoff is more than three months and:
 - (i) the employee continues during the term of the layoff to receive payments from his employer in an amount agreed upon by the employee and his employer;
 - (ii) the employer continues to make payments for the benefit of the employee to a pension plan that is registered pursuant to the *Pension Benefits Standards Act* or under a group or employee insurance plan;
 - (iii) the employee receives supplementary unemployment benefits; or
 - (iv) the employee would be entitled to supplementary unemployment benefits but is disqualified from receiving them pursuant to the *Unemployment Insurance Act*; or
- (e) the layoff is made pursuant to a provision of a collective agreement that has the effect of regulating the size of the work force.

7. What employees may an employer exclude from a notice of group termination of employment?

Employees employed on a seasonal basis, or employees employed on an irregular basis under an arrangement whereby the employee may elect to work or not to work when requested to do so, need not be included in the notice. Employees who terminate their own

employment and employees on a layoff which is not deemed to be a termination of employment (see No. 6 above) may also be excluded.

BUMPING RIGHTS

8. What is required where an employer gives a notice of termination of employment and, through the exercising of seniority rights, the actual terminations take place in another industrial establishment of the employer?

While the employer will have satisfied the requirements of Division V.2 in respect to the giving of notice, it would nevertheless be of assistance to the Department of Manpower and Immigration if the employer would give an indication as to where the actual terminations are likely to take place as soon as this becomes known.

WAIVER OF APPLICATION OF DIVISION V.2

9. Are there any circumstances, other than those described above, where an employer need not give notice of a group termination of employment?

The Act provides that the Minister of Labour may, by order, waive the application of Division V.2 in respect of any class of employees, where it is shown to his satisfaction that such application would be prejudicial to the interests of the employees or of the employer, or would be detrimental to the operation of the industrial establishment. Applications for such a waiver should be made as quickly as possible to the Minister of Labour, Ottawa, Ontario, K1A 0J2.

KEEPING OF RECORDS

10. Are there any records that an employer must keep in respect of the provisions of Division V.2 of the Code?

Yes; the Regulations provide that every employer shall make and keep for a period of 24 months after work is performed by an employee complete and accurate records in respect of the employee showing, among other things, copies of any notices of termination of employment or of intention to terminate given pursuant to Division V.2.

INFORMATION AND ADVICE

Following are principal offices of the Canada Department of Labour where additional information or advice on the Canada Labour Code (Part III - Labour Standards) may be obtained:

Headquarters:

The Director,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
340 Laurier Avenue West,
Ottawa, Ontario,
K1A 0J2.

Regional Offices:

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
750 Cambie Street,
VANCOUVER 3, British Columbia.
Tel (604) 666-1656

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
10220-107 Street,
EDMONTON 14, Alberta.
Tel (403) 423-5253

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
405 Federal Building,
269 Main Street,
WINNIPEG, Manitoba, R3C 1B2
Tel (204) 985-2423

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Room 798, Arcade Building,
74 Victoria Street,
TORONTO 210, Ontario.
Tel (406) 369-4012

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Suite 2, 4th Floor,
120 Holland Avenue,
Ottawa, Ontario,
K1Y 0X6.
Tel (613) 992-0583

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Wing '3', Port of Montreal Bldg.,
Cité du Havre,
MONTREAL 101, Québec.
Tel (514) 283-5747

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Federal Building, Box 235,
633 Queen Street,
FREDERICTON, New Brunswick.
Tel (506) 454-5304

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Suite 311, Sir John Thompson Bldg.,
1256 Barrington Street,
HALIFAX, Nova Scotia.
Tel (902) 426-3834

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Room 626, Sir Humphrey Gilbert Bldg.,
Box 5278,
ST. JOHN'S, Newfoundland.
Tel (709) 722-4324

NORMES du TRAVAIL



Travail Canada Labour Canada

cessations
collectives

juillet 1972

LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

(PARTIE III - NORMES DU TRAVAIL)

CESSATIONS D'EMPLOI COLLECTIVES

La Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) stipule, à la Division V.2, qu'un employeur qui met fin, au cours d'une période de quatre semaines ou moins, à l'emploi d'un groupe de cinquante employés ou plus dans un établissement industriel particulier doit donner un préavis. Cette disposition est entrée en vigueur par proclamation, le 1^{er} janvier 1972.

Les questions et réponses explicatives qui suivent, fondées sur la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) et du Règlement d'application, intéressent les employeurs et les travailleurs d'industries qui relèvent de l'autorité fédérale. Le dépliant no 1 sur les normes du travail, intitulé *Sommaire*, renseigne sur les genres d'entreprises visées par le Code. Ceux qui désirent en obtenir un exemplaire doivent adresser leur demande à l'un des bureaux du ministère du Travail du Canada dont les adresses se trouvent à la fin du texte.

L'ÉTABLISSEMENT INDUSTRIEL

1. Dans le premier paragraphe, que signifie l'expression "établissement industriel"?

Aux fins de la Division V.2, "établissement industriel" signifie toute succursale, section ou autre division d'une entreprise située dans une région désignée par le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration en vertu de l'article 14(1) de la *Loi de 1971 sur l'assurancé-chômage* ou, dans le cas de certains employeurs dans les industries des chemins de fer et du transport aérien, certains groupes de fonctions semblables définies par règlement.

L'AVIS

2. Quels renseignements l'employeur doit-il donner dans l'avis?

- le nom de l'employeur;
- l'endroit où la cessation aura lieu;
- le genre d'entreprises de l'employeur;
- la ou les dates auxquelles l'employeur a l'intention de mettre fin à l'emploi d'un ou de plusieurs employés;
- pour chaque catégorie d'occupations, le nombre d'employés dont l'emploi prendra fin;
- la raison de la cessation d'emploi; et
- le nom de tout syndicat accrédité pour représenter tout employé du groupe d'employés dont l'emploi doit prendre fin ou reconnu par l'employeur comme agent de négociation pour un tel employé.

APPLICATION DES DISPOSITIONS DE CESSATIONS D'EMPLOI COLLECTIVES

DURÉE DE L'AVIS

- Quelle est la durée de l'avis que l'employeur doit donner avant de mettre fin à l'emploi d'un groupe de cinquante employés ou plus?
- La durée de l'avis varie selon l'importance du groupe d'employés dont l'emploi doit prendre fin; s'il s'agit de :

 - d'un groupe de 50 à 100 employés, huit semaines;
 - d'un groupe de 101 à 300 employés, douze semaines;
 - d'un groupe de 301 employés ou plus, seize semaines.

- À quel l'employeur doit-il donner l'avis de cessation d'emploi collective?
- Un avis de cessation d'emploi collective doit être donné par écrit au ministre du Travail et des copies doivent en être envoyées simultanément :

 - au sous-ministre adjoint, Main-d'œuvre Canada, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration du Canada, Ottawa (Ontario), K1A 0J9 (l'employeur obligera le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration en faisant également tenir une copie de l'avis au Centre de Main-d'œuvre du Canada de la région où la cessation d'emploi collective aura lieu);
 - à tout syndicat accrédité pour représenter tout employé d'un groupe d'employés dont l'emploi doit prendre fin, ou reconnu par l'employeur comme agent de négociation pour un tel employé; et,
 - à tout employé d'un tel groupe qui n'est pas représenté par un syndicat. L'employeur peut se conformer à cette exigence en affichant une copie de l'avis dans un endroit bien en vue au lieu de travail de l'employé.

DURÉE DE L'AVIS

- Quelle est la durée de l'avis que l'employeur doit donner avant de mettre fin à l'emploi d'un groupe de cinquante employés ou plus?
- La durée de l'avis varie selon l'importance du groupe d'employés dont l'emploi doit prendre fin; s'il s'agit de :

 - d'un groupe de 50 à 100 employés, huit semaines;
 - d'un groupe de 101 à 300 employés, douze semaines;
 - d'un groupe de 301 employés ou plus, seize semaines.

APPLICATION DES DISPOSITIONS DE CESSATIONS D'EMPLOI COLLECTIVES

- À l'égard de quels employés l'employeur doit-il donner un avis de cessation d'emploi collective?
- Tous les employés dont l'emploi prend fin doivent être inclus dans l'avis, y compris les directeurs, les surintendants, les employés qui exercent des fonctions de gestion et les professionnels. Les employés mis à pied ne doivent aussi être inclus, sauf si leur mise à pied ne constitue pas une cessation d'emploi, comme l'explication dans l'avis, la question no 6 ci-après.

- Quand une mise à pied ne constitue-t-elle pas une cessation d'emploi?
- Une mise à pied ne constitue pas une cessation d'emploi si la mise à pied est :

LABOUR STANDARDS



Labour Canada Travail Canada

Dept of Labour

THE CANADA LABOUR CODE (PART III - LABOUR STANDARDS) INDIVIDUAL TERMINATIONS OF EMPLOYMENT

Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) provides, in Division V.3, that an employer who terminates the employment of an employee who has completed three consecutive months of continuous employment shall give the employee at least two weeks' notice, or two weeks' wages in lieu of notice. This provision came into force by proclamation on January 1, 1972.

The following questions and explanatory answers, based on Part III of the Code and on the Regulations, will interest employers and employees in industries under federal jurisdiction. Labour Standards Pamphlet 1, entitled *Summary*, gives information on the kinds of businesses affected by the Code, and is available on request from the offices of the Canada Department of Labour listed at the end of this pamphlet.

THE NOTICE OR PAYMENT IN LIEU

1. What notice or payment in lieu of notice must be given to an employee whose employment is being terminated?

Either (1) a notice in writing at least two weeks before a date specified in the notice as the intended date of termination of his employment, or (2) two weeks' wages at his regular rate of wages for his regular hours of work, in lieu of such notice, must be given to the employee.

2. Does this provision apply in the case of an employee covered by an agreement which provides for "bumping" rights, that is, which authorizes an employee whose position becomes redundant to displace someone having less seniority?

Where an employee is bound by a collective agreement that provides for "bumping" rights, the employer is required to give at least two weeks' notice in writing to the trade union that is a party to the collective agreement and to the employee whose position has become redundant, and post a copy of the notice in a conspicuous place in the industrial establishment where the employee is employed. Failing to do the foregoing, the employer must pay to the employee whose employment is ultimately terminated as a result of "bumping" two weeks' wages at his regular rate of wages for his regular hours of work.

6 individual terminations

july 1972

APPLICATION OF PROVISIONS ON INDIVIDUAL TERMINATIONS OF EMPLOYMENT

3. To what employees must an employer provide notice, or pay in lieu, in the case of a termination of employment?

To any employee whose employment is being terminated except:

- (a) an employee who has not completed three consecutive months of continuous employment;
- (b) an employee who terminates his own employment;
- (c) an employee who is dismissed for just cause; and
- (d) an employee who is on a layoff that does not constitute a termination of employment, as described in No. 6 following.

4. Since an employee is not entitled to individual notice of termination until he has completed three consecutive months of continuous employment, what absences from employment are deemed not to have interrupted continuity of employment?

An absence from employment that results from a layoff that is not a termination as described in No. 6, or circumstances where an employer permits an employee to be absent or condones such absence, are deemed not to have interrupted continuity of employment.

5. If an employee quits and is then rehired, is he considered to have interrupted continuity of his employment? Yes.

6. When does a layoff not constitute termination of employment?

A layoff does not constitute termination of employment where:

- (a) the layoff is a result of a strike or lockout;
- (b) the term of the layoff is three months or less;
- (c) the term of the layoff is more than three months and the employer:
 - (i) notifies the employee at or before the time of the layoff that he will be recalled to work on a fixed date or within a fixed period neither of which shall be more than six months from the date of the layoff; and
 - (ii) recalls the employee to his employment in accordance with (i);
- (d) the term of the layoff is more than three months and;
 - (i) the employee continues during the term of the layoff to receive payments from his employer in an amount agreed upon by the employee and his employer;

- (ii) the employer continues to make payments for the benefit of the employee to a pension plan that is registered pursuant to the *Pension Benefits Standards Act* or under a group or employee insurance plan;
 - (iii) the employee receives supplementary unemployment benefits; or
 - (iv) the employee would be entitled to supplementary unemployment benefits but is disqualified from receiving them pursuant to the *Unemployment Insurance Act*; or
- (e) the layoff is made pursuant to a provision of a collective agreement that has the effect of regulating the size of the work force.
7. **What happens if an employee on a layoff not deemed to be a termination of employment fails to return to work after having been recalled by the employer?**
The employee is deemed to have terminated his own employment and is not, therefore, entitled to notice or pay in lieu of notice.
8. **What is the employer's responsibility if an employee terminates his own employment?**
The employer must pay all wages and vacation pay that may be due.
9. **Does an employee have to give his employer notice of termination if he terminates his own employment?**
This is not required by the Canada Labour Code.

LAYOFFS INITIALLY NOT TERMINATIONS

10. **What happens when an employer is unable to recall an employee to work after an anticipated layoff of three months or less as described in 6 (b) or after a layoff where the employee was to have been recalled to work at a fixed time or within a fixed period neither of which were to be less than six months, as described in No. 6 (c)?**
In this event, the layoff is considered to become a termination of employment and, as notice of termination cannot be given retroactively, the employer must pay to the terminated employee two weeks' pay in lieu of notice at his regular rate of wages for his regular hours of work.

11. **What happens when an employee on a layoff of more than three months duration, who was in receipt of a benefit as described in No. 6 (d) above, stops receiving such a benefit?**

As such a circumstance would also constitute a termination of employment, the employee would be entitled to two weeks' pay in lieu of notice.

AFTER NOTICE IS GIVEN

12. **May an employer reduce the rate of wages or alter any other term or condition of employment of an employee to whom notice has been given?**

Not without the written consent of the employee. The employer is obligated, between the time when notice is given and the date of termination specified therein, to pay to the employee his regular rate of wages for his regular hours of work, unless the employee otherwise agrees in writing.

13. **Can an employee be terminated for just cause during the period of notice of termination?**

Yes.

OTHER POINTS ON INDIVIDUAL TERMINATION OF EMPLOYMENT

14. **What records should an employer maintain with respect to notice of termination?**

An employer is required to keep, for a period of two years, a copy of any notice of termination he has given, as well as complete and accurate records showing, among other things, any amount paid in lieu of notice of termination.

15. **Can an employee be terminated while on leave of absence granted by the employer?**

Yes, but he would have to be given the required notice, or payment in lieu.

16. **What should an employee do if his employment is terminated without the required notice or pay in lieu of notice?**

He should contact the regional office of the Labour Standards Branch closest to his area, or write to the Director of Labour Standards, at the addresses listed below.

INFORMATION AND ADVICE

Following are principal offices of the Canada Department of Labour where additional information or advice on the Canada Labour Code (Part III - Labour Standards) may be obtained:

Headquarters:

The Director,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
340 Laurier Avenue West,
Ottawa, Ontario,
K1A 0J2.

Regional Offices:

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
750 Cambie Street,
VANCOUVER 3, British Columbia.
Tel (604) 666-1656

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
10220-107 Street,
EDMONTON 14, Alberta.
Tel (403) 423-5253

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
405 Federal Building,
269 Main Street,
WINNIPEG, Manitoba, R3C 1B2
Tel (204) 985-2423

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Room 798, Arcade Building,
74 Victoria Street,
TORONTO 210, Ontario.
Tel (406) 369-4012

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Suite 2, 4th Floor,
120 Holland Avenue,
Ottawa, Ontario,
K1Y 0X6.
Tel (613) 992-0583

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Wing '3', Port of Montreal Bldg.,
Cité du Havre,
MONTREAL 101, Québec.
Tel (514) 283-5747

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Federal Building, Box 235,
633 Queen Street,
FREDERICTON, New Brunswick.
Tel (506) 454-5304

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Suite 311, Sir John Thompson Bldg.,
1256 Barrington Street,
HALIFAX, Nova Scotia.
Tel (902) 426-3834

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Room 626, Sir Humphrey Gilbert Bldg.,
Box 5278,
ST. JOHN'S, Newfoundland.
Tel (709) 722-4324

Attached is a copy of the Minimum Hourly Wage Order amending the minimum hourly wage required to be paid, pursuant to subsection 35(1) of the Canada Labour Code, to each employee of the age of 17 years and over, effective April 1, 1974.

At the same date the minimum wage for employees under the age of 17 years will be increased from not less than \$1.65 per hour to \$1.95 per hour. Printed copies of this amendment will be available shortly.

Veuillez trouver ci-joint un exemplaire du Décret sur le salaire horaire minimum modifiant le salaire horaire minimum qu'il est requis de payer, en vertu du paragraphe 35(1) du Code canadien du travail, à chaque employé âgé de 17 ans ou plus, à compter du 1er avril 1974.

A la même date, le salaire minimum des employés âgés de moins de 17 ans sera porté d'au moins \$1.65 l'heure à \$1.95 l'heure. Des exemplaires imprimés de cette modification seront disponibles sous peu.

EXTRA

ÉDITION SPÉCIALE



The Canada Gazette

Part II

La Gazette du Canada

Partie II

OTTAWA, FRIDAY, DECEMBER 28, 1973

OTTAWA, VENDREDI 28 DÉCEMBRE 1973

Registration

SOR/74-28 24 December, 1973

CANADA LABOUR CODE

Minimum Hourly Wage Order

P.C. 1973-4122 December 24, 1973

His Excellency the Governor General in Council, on the recommendation of the Minister of Labour, pursuant to subsection 35(1.1) of the Canada Labour Code, is pleased hereby to order that the minimum hourly wage required to be paid pursuant to subsection 35(1) of the Canada Labour Code to each employee of the age of 17 years and over be increased effective April 1, 1974, from one dollar and ninety cents an hour or not less than the equivalent of that rate for the time worked by him where the wages of the employee are paid on any basis of time other than hourly to two dollars and twenty cents an hour or not less than the equivalent of that rate for the time worked by him where the wages of the employees are paid on any basis of time other than hourly.

Enregistrement

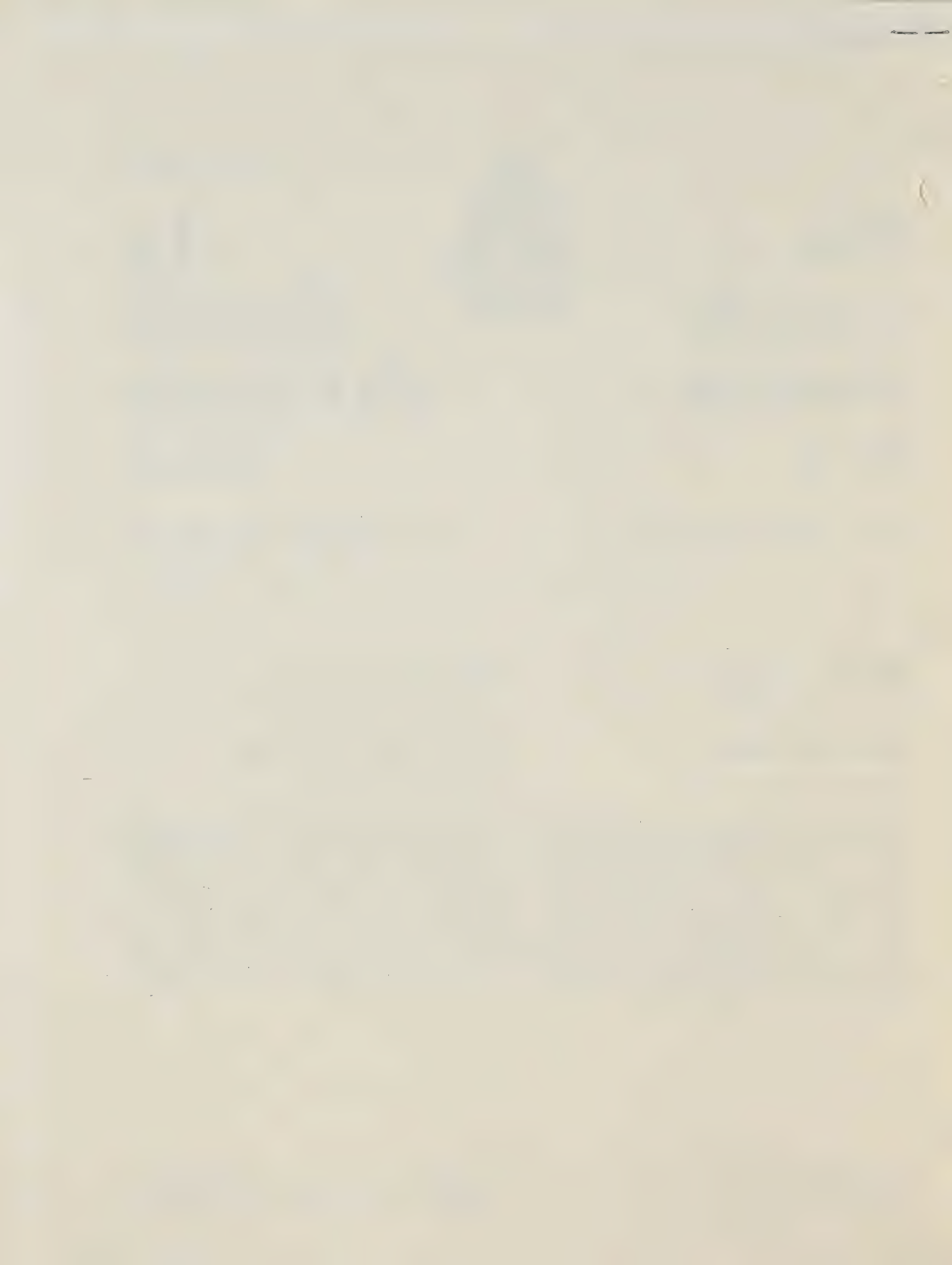
DORS/74-28 24 décembre 1973

CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Décret sur le salaire horaire minimum

C.P. 1973-4122 24 décembre 1973

Sur avis conforme du ministre du Travail et en vertu du paragraphe 35(1.1) du Code canadien du travail, il plaît à Son Excellence le Gouverneur général en conseil d'ordonner que le salaire horaire minimum qu'il est requis, en vertu du paragraphe 35(1) du Code canadien du travail, de payer à chaque employé âgé de 17 ans ou plus soit porté, à compter du 1^{er} avril 1974, de un dollar quatre-vingt-dix cents l'heure ou d'au moins l'équivalent de ce taux pour la durée de son travail si l'employé est payé au temps sans que ce soit à l'heure, à deux dollars vingt cents l'heure ou à au moins l'équivalent de ce taux pour la durée de son travail si l'employé est payé au temps sans que ce soit à l'heure.



ou en vertu d'un régime d'assurance collective ou aux employés;

(iii) l'employé touche des prestations supplémentaires de chômage; ou

(iv) l'employé pourrait toucher des prestations supplémentaires de chômage mais n'y est pas admissible en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*; ou

(e) est conforme à une disposition d'une convention collective ayant pour effet de déterminer l'importance des effets.

7. Qu'arrive-t-il si un employé mis à pied sans que son emploi ait pris fin ne retourne pas au travail après l'employé est réputé avoir terminé volontairement son emploi et, ainsi, n'a pas droit au préavis ou au salaire tenant lieu de préavis.
8. Quelle est la responsabilité de l'employeur si l'employé met fin volontairement à son emploi? L'employeur doit verser tout le salaire et l'indemnité de congé annuel qu'il peut devoir.
9. Un employé qui met fin volontairement à son emploi doit-il donner un préavis à son employeur? Le Code canadien du travail ne l'exige pas.

MISES À PIED DEVENANT DES CÉLÉBRATIONS D'EMPLOI

10. Qu'advient-il lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de rappeler un employé au travail après une mise à pied d'une durée prévue de trois mois ou moins, comme le décrit la réponse à la question no 6b), ou après une mise à pied après laquelle l'employé devait être rappelé au travail à une date déterminée ou dans un délai déterminé, ni l'un ni l'autre ne devant excéder six mois, comme le décrit la réponse à la question no 6c)?

Dans ce cas, la mise à pied est considérée comme une cessation d'emploi et, étant donné que le préavis de cessation d'emploi ne peut avoir d'effet rétroactif, l'employeur doit, au lieu du préavis, verser à l'employé dont l'emploi a pris fin deux semaines de salaire à son taux normal de salaire pour ses heures normales de travail.

11. Qu'advient-il si un employé mis à pied pour une période supérieure à trois mois, qui touchait des prestations mentionnées dans la réponse à la question no 6d), cesse de toucher ces prestations?

Etant donné que cela constituerait aussi une cessation d'emploi, l'employé aurait droit à deux semaines de salaire tenant lieu de préavis.

APRÈS LE PRÉAVIS

12. Un employeur peut-il diminuer le taux de salaire ou modifier une autre modalité d'emploi de l'employé après le préavis?
- Il ne peut le faire, si ce n'est avec l'accord écrit de l'employé. L'employeur doit, entre le moment où le préavis est donné et la date spécifiée, payer à l'employé son taux normal de salaire pour ses heures normales de travail, à moins que l'employé accepte, par écrit, d'autres modalités.
13. L'employé d'un employé peut-il prendre fin pour une juste cause au cours de la période du préavis de l'employé?
- Oui.

AUTRES QUESTIONS CONCERNANT LA CÉLÉBRATION D'EMPLOI INDIVIDUELLE

14. Quels documents l'employeur doit-il conserver concernant le préavis de cessation d'emploi?
- L'employeur doit conserver, pendant deux ans, copie de tout préavis de cessation d'emploi qu'il a donné, ainsi que des documents complets et exacts montrant, entre autres choses, tout montant versé au lieu du préavis de cessation d'emploi.
15. L'employé d'un employé peut-il prendre fin au cours d'une absence autorisée par l'employeur?
- Oui, mais l'employé a droit au préavis requis ou au paiement tenant lieu de préavis.
16. Que doit faire l'employé si son emploi a pris fin sans le préavis ou le paiement tenant lieu de préavis requis?
- Il doit communiquer avec le bureau régional de la Direction des normes du travail le plus près de chez lui ou écrire au Directeur des normes du travail, à l'une des adresses du Ministère.

RENSEIGNEMENTS

Voici les principaux bureaux du ministère du Travail du Canada où l'on peut obtenir des renseignements ou des conseils supplémentaires sur le Code canadien du travail (Partie III - Normes du travail):

Administration centrale:

Le directeur
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Edifice Sir Wilfrid Laurier
340 ouest, avenue Laurier
Ottawa (Ont.)
K1A 0J2

Bureaux régionaux:

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
750, rue Camille
Vancouver 3 (C.-B.)
Tel. (604) 666-1656

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Ottawa (Ont.)
K1V 0X6
Tel. (613) 992-0583

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
10220-107e rue
Edmonton 14 (Alb.)
Tel. (403) 423-5253

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Winnipeg, (Man.)
R3C 1B2
Tel. (204) 985-2423

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
74, rue Victoria
Toronto 210 (Ont.)
Tel. (406) 369-4012

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Pièce 2, 4e étage
120, avenue Holland
Ottawa (Ont.)
K1V 0X6
Tel. (613) 992-0583

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Pièce 626, édifice Sir Humphrey Gilbert
C.P. 5278
Saint-Jean (T.-N.)
Tel. (709) 722-4324

NORMES du TRAVAIL

Travail Canada Labour Canada



6 cessations individuelles

juillet 1972

LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE III - NORMES DU TRAVAIL) CESSATIONS D'EMPLOI INDIVIDUELLES

La Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) stipule, à la Division V.3, qu'un employeur qui met fin à l'emploi d'un employé qui a complété trois mois consécutifs d'emploi continu à son service, doit lui donner un préavis de deux semaines au moins ou, au lieu de ce préavis, deux semaines de salaire. Cette disposition est entrée en vigueur par proclamation, le 1er janvier 1972.

Les questions et réponses explicatives qui suivent, fondées sur la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) et du Règlement d'application, intéressent les employeurs et les travailleurs d'industries qui relèvent de l'autorité fédérale. Le dépliant no 1 sur les normes du travail, intitulé *Sommaire*, renseigne sur les genres d'entreprises visées par le Code. Ceux qui désirent en obtenir un exemplaire doivent adresser leur demande à l'un des bureaux du ministère du Travail du Canada dont les adresses se trouvent à la fin du texte.

PRÉAVIS OU SALAIRE TENANT LIEU DE PRÉAVIS

1. Quel préavis ou quel salaire tenant lieu de préavis doit être donné à l'employé dont l'emploi prend fin?

Il faut donner à l'employé soit (1) un préavis écrit d'au moins deux semaines de l'intention de mettre fin à son emploi à une date spécifiée ou (2) soit, au lieu de ce préavis, deux semaines de salaire à son taux normal de salaire pour ses heures normales de travail.

2. Cette disposition s'applique-t-elle dans le cas d'un employé visé par une convention collective renfermant une disposition qui accorde le droit de "déplacement", c'est-à-dire qui autorise un employé dont le poste devient supérieur à évincer un autre employé comptant moins d'années d'ancienneté?

Lorsqu'un employé est lié par une convention collective renfermant une disposition qui accorde le droit de "déplacement", l'employeur doit donner au syndicat qui est partie à la convention collective et à l'employé dont le poste est devenu supérieur un préavis écrit d'au moins deux semaines et afficher une copie de ce préavis dans un endroit bien en vue à l'intérieur de l'établissement industriel dans lequel l'employé travaille. À défaut, l'employeur doit payer à l'employé dont l'emploi prend effectivement fin par suite du "déplacement" deux semaines de salaire à son taux normal de salaire pour ses heures normales de travail.

APPLICATION DES DISPOSITIONS DE CESSATIONS D'EMPLOI INDIVIDUELLES

3. À quels employés l'employeur est-il tenu de donner un préavis, ou un salaire tenant lieu de préavis, lors de cessations d'emploi?

A tout employé dont l'emploi prend fin, sauf à celui: a) qui n'a pas terminé trois mois consécutifs d'emploi continu; b) qui met fin volontairement à son emploi; c) qui est congédié pour une juste cause; et d) dont la mise à pied ne constitue pas une cessation d'emploi, comme le décrit la réponse à la question no 6.

4. Puisque l'employé n'a pas droit au préavis de cessation d'emploi individuelle avant d'avoir terminé trois mois consécutifs d'emploi continu, quelles sont les absences qui sont considérées comme n'ayant pas interrompu la continuité du service?

Une absence du travail par suite d'une mise à pied qui n'est pas une cessation d'emploi, comme le décrit la réponse à la question no 6 ou dans des circonstances où l'employeur autorise ou excuse l'absence, n'est pas considérée comme ayant interrompu la continuité de l'emploi.

5. Un employé qui quitte son emploi et qui est réembauché par la suite est-il considéré comme ayant interrompu la continuité de son emploi?

Oui.

6. Quand une mise à pied ne constitue-t-elle pas une cessation d'emploi si elle:

a) résulte d'une grève ou d'un lock-out; b) est d'une durée inférieure à trois mois; c) est d'une durée supérieure à trois mois, mais que l'employeur avertit l'employé, au moment de la mise à pied ou avant, qu'il sera rappelé au travail à une date déterminée ou dans un délai déterminé, ni l'un ni l'autre ne devant excéder de six mois la date de la mise à pied; et

(ii) rappelle l'employé conformément aux dispositions de l'alinéa (i);

(i) l'employé continue à recevoir de son employeur, au cours de la période de mise à pied, une somme convenue entre l'employé et l'employeur;

(ii) l'employeur continue à verser, au nom de l'employé, les primes à un régime de pensions enregistré conformément aux dispositions de la Loi sur les normes des prestations de pension

LABOUR STANDARDS

7 severance pay

july 1972



Labour Canada

Travail Canada

Dept of Labour

THE CANADA LABOUR CODE (PART III – LABOUR STANDARDS) SEVERANCE PAY

Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) provides, in Division V.4, that an employer who terminates the employment of an employee who has completed five years of continuous employment shall pay severance pay to that employee. This provision came into force by proclamation on January 1, 1972.

The following questions and explanatory answers, based on Part III of the Code and on the Regulations, will interest employers and employees in industries under federal jurisdiction. Labour Standards Pamphlet 1, entitled *Summary*, gives information on the kinds of businesses affected by the Code, and is available on request from the offices of the Canada Department of Labour listed at the end of this pamphlet.

ENTITLEMENT

1. If an employee is terminated, how long must he have been employed to be entitled to severance pay?

For at least 5 consecutive years of continuous employment.

2. Are there any absences from employment that would not be deemed to have interrupted continuity of employment?

Yes; for purpose of Division V.4, an absence shall not be deemed to have interrupted continuity of employment where such an absence results from a layoff that is not a termination of employment (see No. 5 below), or where an employer permits an employee to be absent or condones such an absence. This means, in effect, that any absence which did not result in a termination of employment would not be considered as interrupting the continuity of employment.

3. To how much severance pay is an employee entitled?

Two days' wages at his regular rate of wages for his regular hours of work in respect of each completed year of employment, to a maximum of forty days' wages.

4. Is an employee entitled to severance pay if he is laid off?

Yes, provided he has completed five consecutive years of continuous employment, and the layoff does not meet any of the specific situations described in the answer to No. 5.

CIRCUMSTANCES DEEMED NOT TO BE TERMINATIONS

5. When does a layoff not constitute a termination of employment?

A layoff is not considered to be a termination of employment where:

- (a) the layoff is a result of a strike or lockout;
- (b) the term of the layoff is three months or less;
- (c) the term of the layoff is more than three months and the employer:
 - (i) notifies the employee at or before the time of the layoff that he will be recalled to work on a fixed date or within a fixed period neither of which shall be more than six months from the date of the layoff; and
 - (ii) recalls the employee in accordance with (i);
- (d) the term of the layoff is more than three months, and
 - (i) the employee continues during the term of the layoff to receive payments from his employer in an amount agreed upon by the employee and his employer;
 - (ii) the employer continues to make payments for the benefit of the employee to a pension plan that is registered pursuant to the *Pension Benefits Standards Act* or under a group or employee insurance plan;
 - (iii) the employee receives supplementary unemployment benefits; or
 - (iv) the employee would be entitled to supplementary unemployment benefits but is disqualified from receiving them pursuant to the *Unemployment Insurance Act*; or
- (e) the layoff is made pursuant to a provision of a collective agreement that has the effect of regulating the size of the work force.

6. Are there any other terminations of employment where the employer would not be required to provide severance pay?

Yes; severance pay would not have to be paid in respect of employees dismissed for just cause or who, on or before ceasing to be employed, are entitled to a pension under a pension plan contributed to by the employer that is registered pursuant to the *Pension Benefits Standards Act*, to a pension under the *Old Age Security Act*, or to a retirement pension under the *Canada Pension Plan* or the *Québec Pension Plan*.

JUL 19 1974

7. What happens if an employee on a layoff not deemed to be a termination of employment fails to return to work after having been recalled by the employer?

The employee is deemed to have terminated his own employment and is not, therefore, entitled to severance pay.

8. Does this mean that an employee who quits or otherwise terminates his own employment is not entitled to severance pay?

Yes; in such cases the employer must pay all wages and vacation pay that may be due to the employee, but is not required by the Code to pay severance pay.

CIRCUMSTANCES INITIALLY NOT TERMINATIONS WHERE SEVERANCE PAY APPLIES

9. What happens if an employer is unable to recall an employee to work after a layoff of three months or less?

The layoff now becomes a termination, and the employer must pay severance pay to the employee.

10. Does this also apply to layoffs of more than three months where the employer did not recall the employee at the fixed date or within the fixed period mentioned in 5(c) (i) above?

Yes.

11. What happens when an employee on a layoff or more than three months duration no longer meets the requirements described in item (d) of the answer to No. 5 above?

The layoff is now considered to be a termination, and the employee becomes entitled to severance pay.

OTHER POINTS ON SEVERANCE PAY

12. What records should an employer maintain regarding severance pay?

The regulations made in respect of the Canada Labour Code, Part III, require that the employer shall make and keep for a period of twenty-four months after work is performed by an employee, complete and accurate records in respect of the employee showing, among other things, the amount paid as severance pay.

13. What should an employee do if he feels he is entitled to severance pay but has not received the amount he is entitled to?

He should contact the regional office of the Labour Standards Branch closest to his area, or write to the Director of Labour Standards, at the addresses shown below.

INFORMATION AND ADVICE

Following are principal offices of the Canada Department of Labour where additional information or advice on the Canada Labour Code (Part III - Labour Standards) may be obtained:

Headquarters:

The Director,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
340 Laurier Avenue West,
Ottawa, Ontario,
K1A 0J2.

Regional Offices:

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
750 Cambie Street,
VANCOUVER 3, British Columbia.
Tel (604) 666-1656

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
10220-107 Street,
EDMONTON 14, Alberta.
Tel (403) 423-5253

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
405 Federal Building,
269 Main Street,
WINNIPEG, Manitoba, R3C 1B2
Tel (204) 985-2423

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Room 798, Arcade Building,
74 Victoria Street,
TORONTO 210, Ontario.
Tel (406) 369-4012

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Suite 2, 4th Floor,
120 Holland Avenue,
Ottawa, Ontario,
K1Y 0X6.
Tel (613) 992-0583

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Wing '3', Port of Montreal Bldg.,
Cité du Havre,
MONTREAL 101, Québec.
Tel (514) 283-5747

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Federal Building, Box 235,
633 Queen Street,
FREDERICTON, New Brunswick.
Tel (506) 454-5304

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Suite 311, Sir John Thompson Bldg.,
1256 Barrington Street,
HALIFAX, Nova Scotia.
Tel (902) 426-3834

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Room 626, Sir Humphrey Gilbert Bldg.,
Box 5278,
ST. JOHN'S, Newfoundland.
Tel (709) 722-4324

7. Qu'arrive-t-il si un employé mis à pied sans que son emploi ait pûs fin ne retourne pas au travail après avoir été rappelé par son employeur?
L'employé est réputé avoir volontairement son emploi et, ainsi, n'a pas droit à l'indemnité de départ.
 8. Cela signifie-t-il qu'un employé qui démissionne ou qui, de toute autre façon, termine volontairement son emploi n'a pas droit à l'indemnité de départ?
Oui; dans un tel cas, l'employeur doit verser tout le salaire et l'indemnité de congé annuel qui sont dus à l'employé, mais le Code ne l'oblige pas à verser l'indemnité de départ.
 9. MISES À PIED DEVENANT DES CESSATIONS D'EMPLOI EXIGEANT L'INDEMNITÉ DE DÉPART
Qu'advient-il lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de rappeler un employé au travail après une mise à pied de trois mois ou moins?
La mise à pied devient une cessation d'emploi et l'employeur doit verser l'indemnité de départ à l'employé.
10. Cette disposition s'applique-t-elle aussi aux mises à pied de plus de trois mois, alors que l'employeur ne rappelle pas l'employé au travail à la date déterminée ou dans le délai déterminé, comme le décrit la réponse à la question no 5c) (i)?
Oui.
- Voici les principaux bureaux du ministère des renseignements ou des conseils du Travail du Canada où l'on peut obtenir des renseignements sur le Code canadien du travail (Partie III - Normes du travail):
- Administration centrale:**
- Le directeur
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
340 ouest, avenue Laurier
Ottawa (Ont.)
K1A 0J2
- Bureaux régionaux:**
- Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
74, rue Victoria
Toronto 210 (Ont.)
Tél. (406) 369-4012
- Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Pièce 798, édifice Arcade
74, rue Victoria
Toronto 210 (Ont.)
Tél. (406) 369-4012
- Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Pièce 405, édifice Federal
269, rue Principale
Winnipeg, (Man.)
R3C 1B2
Tél. (204) 985-2423
- Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
10220-107e rue
Edmonton 14 (Alb.)
Tél. (403) 423-5253
- Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Aile '3, édifice du Port de Montréal
Cité du Havre
Montréal 101 (Québec)
Tél. (514) 283-5747
- Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Edifice Federal, C.P. 235
633, rue Queen
Fredericton (N.-B.)
Tél. (506) 454-5304
- Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Pièce 311, édifice Sir John Thompson
Halifax (N.-E.)
Tél. (902) 426-3834
- Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Pièce 626, édifice Sir Humphrey Gilbert
C.P. 5278
Saint-Jean (T.-N.)
Tél. (709) 722-4324

AUTRES QUESTIONS CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE DÉPART

12. Quels documents l'employeur doit-il conserver concernant l'indemnité de départ?
Le règlement d'application de la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) stipule que l'employeur doit préparer et conserver pendant vingt-quatre mois après la cessation d'emploi des documents complets et exacts concernant l'employé et montant, entre autres choses, le montant de l'indemnité de départ versé.
13. Que doit faire l'employé qui croit avoir droit à une indemnité de départ, mais qui n'a pas reçu le montant auquel il a droit?
Il doit communiquer avec le bureau régional de la Direction des normes du travail le plus près de chez lui ou avec le Directeur des normes du travail, à l'une des adresses du Ministère.

11. Qu'advient-il si, à la suite d'une mise à pied de plus de trois mois, l'employé ne satisfait plus aux exigences décrites dans la réponse à la question no 5d)?
La mise à pied doit être considérée comme étant une cessation d'emploi et l'employé a droit à l'indemnité de départ.

RENSEIGNEMENTS

Voici les principaux bureaux du ministère des renseignements ou des conseils du Travail du Canada où l'on peut obtenir des renseignements sur le Code canadien du travail (Partie III - Normes du travail):

Administration centrale:

Le directeur
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
340 ouest, avenue Laurier
Ottawa (Ont.)
K1A 0J2

Bureaux régionaux:

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
750, rue Cambie
Vancouver 3 (C.-B.)
Tél. (604) 666-1656

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Pièce 2, 4e étage
120, avenue Holland
Ottawa (Ont.)
K1Y 0X6
Tél. (613) 992-0583

CAS DANS LESQUELS L'EMPLOI EST RÉPUTÉ NAVOIR PAS PRIS FIN

5. Quand une mise à pied ne constitue-t-elle pas une

cessation d'emploi?

Une mise à pied ne constitue pas une cessation d'emploi si elle

(a) résulte d'une grève ou d'un lock-out;
(b) est d'une durée inférieure à trois mois;
(c) est d'une durée supérieure à trois mois, mais que l'employeur

(i) avertit l'employé, au moment de la mise à pied ou avant, qu'il sera rappelé au travail à une date déterminée ou dans un délai déterminé, ni l'un ni l'autre ne devant excéder de six

(iii) rappelle l'employé conformément aux dispositions de l'alinéa (1);

(d) est d'une durée supérieure à trois mois et que l'employé continue à recevoir de son employeur, au cours de la période de mise à pied, une somme convenue entre l'employé et l'employeur;

(ii) l'employeur continue à verser, au nom de l'employé, les primes à un régime de pensions enregistré conformément aux dispositions de la Loi sur les normes des prestations de pension ou en vertu d'un régime d'assurance collective ou aux employés;

(iii) l'employé touche des prestations supplémentaires de chômage; ou

(iv) l'employé pourrait toucher des prestations supplémentaires de chômage, mais n'y est pas admissible en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage; ou

(e) est conforme à une disposition d'une convention collective ayant pour effet de déterminer l'importance des effectifs.

6. Y a-t-il d'autres cas de cessation d'emploi où l'employeur n'est pas tenu de verser d'indemnité de départ?

Oui, il n'est pas nécessaire de verser l'indemnité de départ à l'égard des employés congédiés pour une juste cause ou de ceux qui, à la cessation de leur emploi ou avant, ont droit à une pension en vertu d'un régime auquel l'employeur a contribué et qui est enregistré conformément aux dispositions de la Loi sur les normes des prestations de pension; à une pension en vertu des dispositions de la Loi sur la sécurité de la vieillesse ou à une pension de retraite en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.

LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE III - NORMES DU TRAVAIL)

INDEMNITÉ DE DÉPART

La Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) stipule, à la Division V.4, qu'un employeur qui met fin à l'emploi d'un employé ayant complété cinq années d'emploi continu doit lui verser une indemnité de départ. Cette disposition est entrée en vigueur par proclamation, le 1er janvier 1972.

Les questions et réponses explicatives qui suivent, fondées sur la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) et du Règlement d'application, intéressent les employeurs et les travailleurs d'industries qui relèvent de l'autorité fédérale. Le dépliant no 1 sur les normes du travail, intitulé *Sommaire*, renseigne sur les genres d'entreprises visées par le Code. Ceux qui désirent en obtenir un exemplaire doivent adresser leur demande à l'un des bureaux du ministère du Travail du Canada dont les adresses se trouvent à la fin du texte.

ADMISSIBILITÉ

1. Combien de temps un employé dont l'emploi a pris fin doit-il avoir été à l'emploi pour avoir droit à l'indemnité de départ?

2. Certaines absences du travail sont-elles considérées comme n'ayant pas interrompu la continuité de l'emploi?

Oui; aux fins de la Division V.4, une absence ne sera pas considérée comme ayant interrompu la continuité de l'emploi si elle résulte d'une mise à pied qui n'est pas une cessation d'emploi (voir la réponse à la question no 5), ou si l'employeur l'autorise ou l'excuse. De fait, cela signifie que toute absence ne décomptant pas d'une cessation d'emploi ne sera pas considérée comme ayant interrompu la continuité de l'emploi.

3. A quelle indemnité de départ l'employé a-t-il droit? Deux jours de salaire à son taux normal de salaire pour ses heures normales de travail à l'égard de chaque année d'emploi complétée jusqu'à concurrence de quarante jours de salaire.

4. Un employé qui est mis à pied a-t-il droit à une indemnité de départ?

Oui, s'il a complété cinq années consécutives d'emploi continu et si la mise à pied n'est pas d'une nature particulière, comme le décrit la réponse à la question no 5.

LABOUR STANDARDS



Labour Canada

Travail Canada

hours
of work
9 A. motor
transport

january 1973

I — INTRODUCTION

On January 1, 1973, the Motor Vehicle Operators Hours of Work Regulations come into effect. These regulations, which modify sections 29 and 30 of Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), cover certain employees in the federal motor transport industry. The following questions will interest employers and employees engaged in the inter-provincial and international transport of goods or passengers, and in the transport of mail on contract to the Canada Post Office.

The questions are arranged by subject as follows:

TABLE OF CONTENTS

I INTRODUCTION

II MOTOR VEHICLE OPERATORS—MAXIMUM HOURS

III MOTOR VEHICLE OPERATORS (TRANSPORT OF GOODS AND MAIL)—STANDARD HOURS

IV BUS OPERATORS—STANDARD HOURS

V NON-DRIVING STAFF—MAXIMUM HOURS

VI NON-DRIVING STAFF—STANDARD HOURS

VII MIXED EMPLOYMENT—NON-DRIVING EMPLOYEES

VIII MIXED EMPLOYMENT—OVERTIME RATE

IX WEEKLY DAY OF REST

X RECORDING HOURS OF WORK

1. To which Employees do the Motor Vehicle Operators Hours of Work Regulations Apply?

The Regulations apply only to employees who operate motor vehicles—truck drivers, bus drivers, and drivers of vehicles that carry mail on contract to the Canada Post Office. All other employees in the federal motor transport industry are now covered by Division I of Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards).

2. Do the Regulations replace Division I of Part III of The Canada Labour Code (Labour Standards)?

No. They replace only sections 29 and 30. Section 29 provides standard hours of 8 in a day and 40 in a week and allows for averaging hours of work where employees must work irregular hours. Section 30 restricts the total working hours to 48 in a week.

3. What are Standard Hours?

Standard hours are those hours of work, sometimes referred to in the Regulations as “working hours,” after which an employee must receive a premium overtime rate at least equal to one and one-half times his regular rate of wages.

4. How do the Regulations Limit the Hours of Work?

Two methods are used to limit working hours.

1. The Regulations set the standard hours in a day and in a week. If an employee is requested or permitted to work longer than the standard hours, he must be paid at least one and one-half times his regular rate of pay. The purpose of standard hours is to promote reasonable free personal time.
2. These regulations also limit the number of hours an employee may work. These maximum limits are intended to protect the safety and health of the employee. Another aim is to distribute employment fairly. In addition, Division I of Part III of the Code provides that all employees must receive one day of rest in a week. (Whenever practicable, this day of rest should be Sunday.)

II — MOTOR VEHICLE OPERATORS — MAXIMUM HOURS

5. What are the Maximum Number of Hours Motor Vehicle Operators May Work?

Motor vehicle operators—including all employees normally referred to as truck drivers and bus drivers, may work those hours permitted by the Canada Motor Vehicle Operators Hours of Service Regulations. Information on these Regulations which are made pursuant to Part IV of the Canada Labour Code (Safety of Employees) is given in the Canada Motor Transport Hours of Service brochure.

III — MOTOR VEHICLE OPERATORS (TRANSPORT OF GOODS AND MAIL) — STANDARD HOURS

6. What are the Standard Hours in a Day and in a Week, for Motor Vehicle Operators after which the Overtime Rate Must be Paid?

Hours of work for motor vehicle operators vary according to the sector of the transportation industry in which they are engaged. e.g.; In the *Transport of Goods and Mail* industry, standard hours after which the overtime rate must be paid are as follows:

- 1) city motor vehicle operators—9 hours in a day and 45 in a week.
- 2) highway motor vehicle operator—60 in a week.

Overtime is not required on a daily or shift basis.

NOTE: Section 26 of the Code defines a day as any period of 24 consecutive hours. A week is the period between midnight on Saturday and midnight on the immediately following Saturday. This differs from the Safety Regulations, where a week is defined as the period of 7 days following 24 hours of rest.

7. Are there any Exceptions to these Standards for City and Highway Motor Vehicle Operators?

The one exception affects motor vehicle operators who do not normally drive on public roads. Where the employer has been granted a permit under the Canada Motor Vehicle Operators Hours of Service Regulations to work more than 60 hours in a 7 day period, overtime need be paid only after the number of hours set out in the permit. This applies primarily to highway motor vehicle operators in the oil field hauling industry in the far north working out of camps where normal leisure activities are not possible. The effect is to remove the requirement for overtime in all cases except where the safety limits have been exceeded in an emergency, as defined by the Safety Regulations.

EXAMPLE—An employer may receive from the Director of the Accident Prevention and Compensation Branch a permit to work his motor vehicle operator up to 65 hours in a week on a run over frozen muskeg between Edmonton and a mining site in the interior of northern British Columbia. Overtime is payable only after 65 hours in a week.

8. Is Averaging Permitted?

No. In no case may the standard working hours of a motor vehicle operator be averaged over a period of several weeks.

9. What are the Standard Working Hours in a Week in which a Holiday Occurs?

Where an employee is entitled to a holiday with pay under Division IV of Part III of the Code the standard hours in a week are:

- 1) city motor vehicle operator: 36 in a week.
- 2) highway motor vehicle operator: 50 in a week.

NOTE: In calculating overtime for the week, no account need be taken of any time worked by the employee on the holiday (holiday pay is covered under Division IV of the Code).

10. Must all the Time Spent at the Job be Counted when Calculating Working Hours?

No. Certain periods of time need not be counted for overtime pay purposes:

- 1) Authorized meals and rest while en route where employee has been relieved of his job responsibilities;
- 2) en route rest stops taken due to illness or fatigue;
- 3) resting while en route as one of two operators of a motor vehicle that is fitted with a sleeper berth;
- 4) resting while en route, in a motel, hotel or other similar regular place of rest where sleeping accommodation is provided. (The motor vehicle operator need not be actually in the hotel or other place of rest, but must be free to spend his time as he pleases.)

These are the only periods of time not counted as hours of work. All other time from the beginning of an operator's shift until he is relieved of his responsibility must be counted as working hours.

11. What is the Definition of a City Motor Vehicle Operator and of a Highway Motor Vehicle Operator?

The definition depends on the practice under a collective agreement. Where there is no agreement it depends on the prevailing practice in the industry in the geographical area where the employee works.

12. Are there any Exceptions to the Prevailing Practice Rule?

Yes. A motor vehicle operator who operates exclusively within a 10-mile radius from his home terminal is a city motor vehicle operator and must receive overtime for all hours worked after 9 in a day and 45 in a week.

EXAMPLES:

- 1) In a city of 250,000, motor vehicle operators employed by most moving companies are classed as highway motor vehicle operators if they drive more than a radius of 25 miles from the home terminal. All motor vehicle operators who drive within a radius of less than the prevailing practice must be considered city motor vehicle operators and receive overtime pay as such.
- 2) One moving company in the same city has negotiated a collective agreement with a trade union representing its employees. Under the agreement, all drivers on runs exceeding 30 miles are classified as highway motor vehicle operators. This definition is accepted for employees of this company for the purpose of the Regulations.
- 3) In another area, the one moving company in a small town has all drivers classed as highway motor vehicle operators. One operator, however, never drives farther than 10 miles from his home terminal. Under the Regulations he is a city motor vehicle operator and must receive the overtime pay in accordance with the standard for city motor vehicle operators.

MIXED EMPLOYMENT—

13. When must the Overtime Rate be Paid to an Employee in the Transport of Goods or Mail Industry Who Performs the Work of a City Motor Vehicle Operator as well as of a Highway Motor Vehicle Operator?

- 1) for any work performed as a city driver, at the standard described in number 6.
- 2) and at least after 60 hours in a week.

EXAMPLE:

An employee has worked 48 hours on a highway run in a week. On Friday he takes a city run and works 12 hours.

Most of the hours worked in the week were as a highway motor vehicle operator. The weekly overtime standard is 60 hours, but on Friday he has worked 12 hours as a city motor vehicle operator. So he must receive overtime after 9 hours; the standard for this category. He is entitled to 3 hours overtime.

IV — BUS OPERATORS — STANDARD HOURS

14. When must the Overtime Rate be Paid to Motor Vehicle Operators who drive Buses?

All motor vehicle operators who transport passengers are subject to Division I of Part III of the Code and must receive overtime after 8 working hours in a day and 40 in a week.

15. What are the Standard Working Hours in a Week in which a Holiday Occurs?

32 for the week.

NOTE: In calculating overtime, no account need be taken of any time worked on the holiday (holiday pay is covered under Division IV of Part III of the Code).

16. Must all the Time Spent at the Job be Included When Calculating Working Hours?

No. Time spent when the bus is in a garage or parked and the employee is not required to stay with it does not count for the purpose of overtime pay.

17. Are there any Exceptions to the Standards for Bus Operators?

Yes. Under certain circumstances the standard working hours of bus operators may be averaged over a period of two or more weeks. The rules for averaging are the same as for all employees under Division I of Part III of the Code, and are briefly described in Section VI below.

V — NON-DRIVING STAFF — MAXIMUM HOURS

18. What are the Maximum Hours that May be Worked by Employees in the Federal Motor Transport Industry Who are Not Motor Vehicle Operators?

The maximum hours for all employees who are not motor vehicle operators are 48 in a week.

19. Can the Maximum Hours of Work be Extended?

Yes, there are three means by which an employer may require or permit employees who are not motor vehicle operators to work longer than 48 hours in a week:

1) *Exceptional Circumstances—*

- (a) Under section 33 of the Code, extra hours may be granted if an employer can satisfy the Minister that exceptional circumstances necessitate the excess hours.
- (b) such permits must specify a definite number of hours and a limited period of time.
- (c) the permit may also exempt the employer from the requirement to schedule one day of rest in the week for the duration of the permit.
- (d) applications for a permit must be made in advance.
- (e) the permit must be posted where employees can easily see it.
- (f) a report in writing to the Minister must be made within 15 days after the permit expires or at another date specified in the permit. The report must show:
 - i) the number of employees who worked more than 48 hours in a week.
 - ii) the number of excess hours in a week each employee worked.

(2) *Emergency Work—*

Under section 34, the maximum hours may be exceeded without permit in case of a *bona fide* emergency, such as an accident, or essential work to be done to equipment.

NOTE: Extra business that happens on a seasonal basis and can be foreseen is not an emergency. An application for an overtime permit must be made in advance in such case.

A report to the Minister as in (1) (f) above must be made within 15 days after the month in which the emergency occurred.

(3) *Averaging—*

The maximum hours of work may be averaged over a period of several weeks.

20. When may an Employer Use an Averaging Plan?

The employer's operation must meet the conditions described in question 24 below. Where the employer is entitled to average, the maximum hours which may be worked become: the weekly maximum (48) multiplied by the number of weeks in the averaging plan.

VI — NON-DRIVING STAFF — STANDARD HOURS

21. What are the Standard Working Hours of Employees in the Federal Motor Industry who are not Motor Vehicle Operators?

Standard hours are those set out by Division I or Part III of the Code. Overtime must be paid after 8 hours in a day, and after 40 hours in a week.

22. When is Overtime Payable in a Week in which a General Holiday has Occurred?

Overtime must be paid after 32 hours in a week in which a general holiday occurs.

NOTE: In calculating such overtime, no account need be taken of hours worked on the holiday (holiday pay is covered under Division IV of the Code).

23. Are there any Exceptions to the Requirement to Pay Overtime After 8 Hours in a Day and 40 Hours in a Week?

Yes. Where an employer is entitled to average:

- (a) Overtime need not be paid on a daily basis;
- (b) The standard hours become: the weekly standard of 40 multiplied by the number of weeks in the averaging plan.

NOTE: Averaging may be used only if certain conditions exist. These are described below:

AVERAGING

24. When can an Employer Use Averaging?

The standard and maximum hours of work of employees other than motor vehicle operators may be averaged over a period of two weeks or more as described in questions 20 and 23 above if:

- 1) (a) the schedule of hours of employees in a certain class varies from day to day, or from week to week;
- (b) or there is no regular schedule of hours, and
- 2) this variation in hours of work occurs as a result of the nature of the work in the employer's establishment.

The advantage of averaging is that the employer can balance his peak periods against periods when fewer hours of work are available. The advantage to the employee is that it encourages his employer to retain his services during the low season.

25. How can the Employer use Averaging to best Advantage?

By a careful choice of:

- 1) *Length of the Averaging Period.*
The averaging period chosen should be long enough to balance the excess hours necessary in the peak season by the period when employees work fewer hours. If a period of up to 13 weeks is sufficient, an employer who meets the conditions for averaging described above may adopt averaging simply by notifying the Director of the Labour Standards Branch of its details, and by posting such information where his employees can see it. If a longer period is necessary, he must apply to the Minister of Labour, showing why the longer period is necessary.
- 2) *Commencement Date of the Averaging Period.*
Normally, the best date to choose for an averaging period is the halfway mark within the peak or low period, so that peaks and lows may be balanced.
- 3) *An Even Distribution of Work Among All Employees in a Class.*
By retaining employees during the low periods, an employer can spread the cost of overtime pay-

ments over a longer period. In contrast, if he dismisses an employee in the middle of an averaging period, the employer loses this advantage because the number of standard hours after which overtime is payable is reduced. In a case of dismissal, under the rules for averaging, overtime must be paid after the weekly standard multiplied by the number of weeks the employee has worked.

26. What Happens When an Employer Terminates His Own Employment?

He is paid his regular rate for all hours worked.

27. Are there any Further Controls on the Number of Hours an Employee May Work During the Averaging Period?

Yes. There are provisions for reducing the number of maximum and standard hours in the averaging as follows:

For any holiday with pay on which an employee does not work	—by 8 hours
For any day of annual vacation	—by 8 hours
For every week of annual vacation	—by 40 hours
For any day that is normally a working day for a class of employee when he is not entitled to his regular remuneration or salary (for example when an employee is off sick)	—by 8 hours
For every such week	—by 40 hours
Or when there are no fixed working days, for every such period of 7 consecutive days.	—by 40 hours

28. When Must Overtime be Paid When there is an Averaging Period in Effect?

Overtime must be calculated at the end of the averaging period. But it may be paid at any time during the averaging period. The hours for which the overtime rate has already been paid may be deducted from the total overtime required.

**VII — MIXED EMPLOYMENT —
NON-DRIVING EMPLOYEES**

29. Where an Employee works as a Motor Vehicle Operator and as a Non-Driving Employee, When is he to be Paid at the Overtime Rate?

- 1) The overtime rate must be paid in accordance with the daily and weekly standard working hours of the class in which the greatest number of hours has been worked in day or week.
- 2) All hours worked as a highway motor vehicle operator need not be paid at the overtime rate, except for any hours worked in excess of 60 in a week (50 where a holiday has occurred).

NOTE: For mixed employment where only work as a motor vehicle operator is performed, see question 13.

EXAMPLE—An employee in the moving industry works 9 hours as a city motor vehicle operator from Monday to Thursday, for a total of 36 hours. On Friday he works 9 hours, but as a warehouseman. On Saturday he takes a run as a highway motor vehicle operator lasting 10 hours. His total working hours in the week are 55. The majority of the hours he has worked in the week are as a city motor vehicle operator, for which the standard working hours are 45. No account need be taken of the 10 hours worked on the highway. The remaining hours are 45. He is, therefore, entitled to no overtime on a weekly basis. But the majority of hours worked on Friday were as a warehouseman. The standard working hours of warehousemen are 8, so he is entitled to 1 hour at the overtime rate.

30. What are the Standard and Maximum Hours of an Employee Who Works as a Motor Vehicle Operator and as a Non-driving Employee Whose Hours are Averaged?

This depends on whether the majority of the hours in a week are worked as a motor vehicle operator or as a non-driver. If the majority of hours are worked as a motor vehicle operator, then the hours of work in the averaging period are reduced by 40, and overtime is paid in accordance with Section III above.

If the majority of hours in the week are as a non-driving employee whose hours are averaged, the standard and maximum hours in the averaging period are not affected. However, all hours worked as a highway motor vehicle operator need not be counted until 60 hours have been worked in a week.

VIII — MIXED EMPLOYMENT — OVERTIME RATE

31. At What Rate is an Employee to be Paid for Overtime When he has Been Paid at Different Rates During the Week?

- 1) Where he has performed classes of work paid at different hourly rates, at the rate of the class in which he was working when overtime was incurred.

- 2) Where the regular rate of pay is other than hourly as follows:

- a) the regular hourly rate for overtime purposes may be the rate set out in a collective agreement that is binding on the employer and the employees; or
- b) the regular hourly rate may be obtained by dividing all wages paid for work performed by the number of hours required to perform the work. But the wages need not include vacation pay, and holiday pay.

Also if overtime has been paid for certain hours, the overtime payments and hours should not be included in the calculations.

IX — WEEKLY DAY OF REST

32. Are there any Exceptions to the Requirement that All Employees Receive One Day of Rest in a Week?

The Regulations provide certain exceptions whereby hours may be scheduled without regard to section 31:

- 1) where the hours of work of non-driving employees are averaged;
- 2) where the hours of work of motor vehicle operators (whose hours may not be averaged) meet the conditions for averaging;
- 3) where the Minister in granting an overtime permit has exempted the employer from this requirement.

X — RECORDING HOURS OF WORK

All employers are required to make and keep, for a period of 24 months after work is performed by an employee, complete and accurate records. Among the items which must be shown are the hours worked each day.

Under the Canada Motor Vehicle Operators Hours of Service Regulations, an employer must also keep detailed logs of the hours of work of motor vehicle operators. These are acceptable for the purpose of overtime pay.

INFORMATION AND ADVICE

Following are principal offices of the Canada Department of Labour where additional information or advice on the Canada Labour Code (Part III – Labour Standards) may be obtained:

Headquarters:

The Director,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
340 Laurier Avenue West,
OTTAWA, Ontario,
K1A 0J2

Regional Offices:

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
750 Cambie Street,
VANCOUVER 3, British Columbia.
Tel (604) 666-1656

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada, Department of Labour,
10220 - 107 Street,
EDMONTON, Alberta,
T5J 1J7
Tel (403) 425-4540

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
405 Federal Building,
269 Main Street,
WINNIPEG, Manitoba,
R3C 1B2
Tel (204) 985-2423

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Room 708, Arcade Building,
74 Victoria Street,
TORONTO, Ontario,
M5C 2A5
Tel (406) 369-4012

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Suite 2, 4th Floor,
120 Holland Avenue,
OTTAWA, Ontario,
K1Y 0X6
Tel (613) 992-0583

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Wing '3', Port of Montréal Building,
Cité du Havre,
MONTREAL 101, Québec.
Tel (514) 283-5747

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Federal Building, Box 235,
633 Queen Street,
FREDERICTON, New Brunswick.
Tel (506) 454-5304

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
7th Floor, Halifax Insurance Building,
5670 Spring Garden Road,
HALIFAX, Nova Scotia.
Tel (902) 426-3833

Regional Manager,
Labour Standards Branch,
Canada Department of Labour,
Room 630, Sir Humphrey Gilbert Building,
Box 5278,
ST. JOHN'S, Newfoundland.
Tel (709) 722-9142

Tous les employeurs sont tenus d'établir et de conserver pendant 24 mois après l'exécution du travail par l'employé, un registre complet et exact. Entre autres détails devant figurer dans le registre se trouvent les heures de travail accomplies chaque jour.

En vertu du Règlement du Canada sur la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles, l'employeur doit aussi conserver des états détaillés des heures de travail des conducteurs de véhicules automobiles. Ces états sont utiles aux fins du calcul de la rémunération des heures supplémentaires.

X — ENREGISTREMENT DES HEURES DE TRAVAIL

aux conditions requises pour le calcul de la moyenne; (3) lorsque le Ministre en accordant un permis autorisant les heures supplémentaires a dispensé l'employeur de cette obligation.

32. Existe-t-il des exceptions à l'obligation d'accorder à tous les employés un jour de repos par semaine?

Le Règlement prévoit certains cas exceptionnels où l'horaire de travail peut être établi sans égard à l'article: (1) lorsque la durée du travail des employés occupés d'un calcul de la moyenne; (2) lorsque la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles dont les heures peuvent ne pas faire l'objet d'un calcul de la moyenne satisfait

IX — JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE

pour l'exécution du travail. Il n'est pas nécessaire, cependant, d'inclure dans le salaire l'indemnité de congé annuel et l'indemnité de jour férié.

En outre, si le taux majoré a été accordé à l'égard de certains heures, il ne doit pas être tenu compte, dans les calculs, des paiements au taux majoré ni des heures supplémentaires.

RENSEIGNEMENTS

Voici les principaux bureaux du ministère du Travail du Canada où l'on peut obtenir des renseignements ou des conseils supplémentaires sur le Code canadien du travail (Partie III — Normes du travail):

Administration centrale:

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
269, rue Main
R3C 1B2
WINNIPEG (Manitoba)
Tél. (204) 985-2423

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
74, rue Victoria
TORONTO (Ontario)
M5C 2A5
Tél. (416) 369-4012

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
120, avenue Holland
K1Y 0X6
Tél. (613) 992-0583

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Aile 3, Édifice du Port de Montréal
Cité du Havre
MONTREAL 101 (Québec)
Tél. (514) 283-5747

Le directeur
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
340 ouest, avenue Laurier
OTTAWA (Ontario)
K1A 0J2

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
750, rue Cambie
VANCOUVER 3 (C.B.)
Tél. (604) 666-1656

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
10220 - 107^e rue
EDMONTON (Alberta)
T5J 1J7
Tél. (403) 425-4540

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
Pièce 630, Édifice Sir Humphrey Gilbert
C.P. 5278
ST. JOHN'S (N.-N.)
Tél. (709) 722-9142

Le directeur régional
Direction des normes du travail
Ministère du Travail du Canada
5670, chemin Spring Garden
HALIFAX (N.-E.)
Tél. (902) 426-3833

© Information Canada, Ottawa, 1973
Imprimerie Jacques-Cartier Inc.
No. Contrat 07KX-27114-2-7577

26. **Qu'arrive-t-il lorsqu'un employé met fin lui-même à son emploi?**
Il est rémunéré au taux normal pour toutes les heures qu'il a fournies.

27. **Existe-t-il d'autres prescriptions régissant le nombre d'heures qu'un employé peut fournir pendant la période de calcul de la moyenne?**
Oui, il existe des dispositions visant à réduire la durée maximum et la durée normale du travail dans le calcul de la moyenne.

Pour tout jour férié payé au cours duquel un employé ne travaille pas	— de 8 heures
Pour toute journée de congé annuel	— de 8 heures
Pour chaque semaine de congé annuel	— de 40 heures
Pour toute journée qui est normalement un jour ouvrable pour une catégorie d'employés lorsque l'employé n'a pas droit à sa rémunération habituelle ou à son salaire normal (par exemple lorsque l'employé est en congé de maladie)	— de 8 heures
Pour chaque semaine répondant à cette description	— de 40 heures
Lorsqu'il n'existe pas de jours ouvrables fixes pour chaque période de ce genre de sept jours consécutifs	— de 40 heures

28. **Quand l'employeur doit-il rémunérer les heures supplémentaires lorsqu'une période de calcul de la moyenne est en vigueur?**
Il faut calculer la rémunération des heures supplémentaires à la fin de la période de calcul de la moyenne; toutefois, cette rémunération peut être versée en tout temps au cours de cette période. Il est possible de déduire de l'ensemble des heures supplémentaires à rémunérer les heures pour lesquelles on a déjà versé une rémunération majeure.

VII — EMPLOI MIXTE — EMPLOYÉS AUTRES QUE LES CONDUCTEURS

29. **Lorsqu'un employé travaille tant à titre de conducteur de véhicule automobile qu'à un autre titre, quand doit-il être rémunéré au taux majoré?**
(1) Le taux majoré doit être accordé compte tenu de la durée journalière et de la durée hebdomadaire normales du travail applicables à la catégorie dans laquelle le plus grand nombre d'heures de travail ont été accomplies dans la journée ou dans la semaine.
(2) Toutes les heures que l'employé accomplit en tant que conducteur routier ne doivent pas nécessairement être rémunérées au taux majoré, sauf pour les heures accomplies en sus de 60 heures dans une semaine (50 heures pour celle qui comporte un jour férié).

VIII — EMPLOI MIXTE — TAUX MAJORÉ POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

31. **À quel taux l'employé doit-il être rémunéré pour les heures supplémentaires lorsqu'il a été rémunéré à différents taux au cours de la semaine?**
(1) Lorsqu'il a exécuté des genres de travaux rémunérés à divers taux horaires, au taux applicable au genre de travail auquel il était occupé à ce moment; (2) Lorsque le taux normal de rémunération est autre que le taux horaire ci-après:
(a) le taux horaire normal aux fins du calcul de la rémunération des heures supplémentaires peut être le taux indiqué dans une convention collective liant l'employeur et les employés; ou bien
(b) on peut déterminer le taux horaire normal en divisant tout le salaire versé pour le travail exécuté par le nombre des heures requises

30. **Quelles sont la durée normale et la durée maximum du travail d'un employé qui travaille tant à titre de conducteur de véhicule automobile qu'à un autre titre, alors que ses heures font l'objet d'un calcul de la moyenne?**
Cela dépend si l'employé fournit la majorité des heures de travail dans une semaine, à titre de conducteur de véhicule automobile ou à un autre titre. Dans le premier cas, le nombre des heures de travail au cours de la période de calcul de la moyenne est réduit de 40 et les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la section III ci-dessus.
Si l'employé a consacré la majorité des heures dans la semaine à des fonctions autres que la conduite du véhicule et que ces heures font l'objet d'un calcul d'une moyenne, la durée normale et la durée maximum du travail au cours de la période de calcul de la moyenne ne sont pas touchées.
Toutefois, il n'est pas nécessaire de tenir compte de toutes les heures fournies par l'employé à titre de conducteur routier de véhicule automobile à moins qu'il ait fourni 60 heures au cours de la semaine.

REMARQUE: Pour ce qui est de l'emploi mixte où le seul travail exécuté est celui de conducteur de véhicule automobile, voir la réponse à la question 13.
EXEMPLE: Un employé travaillant dans l'industrie du déménagement fournit neuf heures à titre de conducteur urbain de véhicule automobile, du lundi au jeudi, soit un total de 36 heures. Le vendredi, il travaille neuf heures, mais à titre d'entreposeur. Le samedi, il effectue un voyage à titre de conducteur routier de véhicule automobile, lequel dure 10 heures. Il accumule donc un total de 55 heures de travail au cours de la semaine. La majorité des heures de travail au cours de la semaine, il les a accomplies en qualité de conducteur urbain de véhicule automobile, alors que la durée normale du travail est de 45 heures. Il n'est pas nécessaire de tenir compte des 10 heures fournies sur la grande-route. Il reste 45 heures. L'employé, par conséquent n'a droit à aucune majoration de salaire sur une base hebdomadaire. Toutefois, la majorité des heures qu'il a fournies le vendredi, il les fournit à titre d'entreposeur. La durée normale du travail d'un entreposeur est de huit heures par jour; par conséquent, l'employé a droit à une heure rémunérée au taux majoré.

REMARQUE: Le calcul de la moyenne ne peut se faire que dans certaines conditions. Celles-ci sont énoncées ci-dessous.

CALCUL DE LA MOYENNE

24. Quand un employeur peut-il recourir au calcul de la moyenne?

L'employeur peut calculer la moyenne de la durée normale et de la durée maximum du travail des employés que les conducteurs de véhicules automobiles, sur une période de deux semaines ou plus comme il est indiqué dans les réponses aux questions 20 et 23 ci-dessus, (1) a) si l'horaire de travail des employés faisant partie d'une certaine catégorie varie d'une journée à l'autre ou d'une semaine à l'autre, ou b) s'il n'existe aucun horaire de travail régulier, et si ce changement dans l'horaire de travail survient à cause de la nature du travail dans l'entreprise de l'employeur.

L'avantage du calcul de la moyenne réside dans le fait que l'employeur peut équilibrer ses périodes de pointe par les périodes qui comportent moins d'heures de travail disponibles. L'avantage que ce régime offre à l'employé est qu'il encourage son employeur à retenir ses services pendant la saison morte.

25. Comment l'employeur peut-il tirer le meilleur parti possible du régime de calcul de la moyenne?

En choisissant avec soin:

(1) La longueur de la période de calcul de la moyenne. Il faut que la période choisie pour le calcul de la moyenne soit suffisamment longue pour équilibrer les heures supplémentaires nécessaires au cours de la saison de pointe par la période où les employés travaillaient moins d'heures. Si une période alliant jusqu'à treize semaines est suffisante, l'employeur qui satisfait aux exigences ci-dessous aux fins du calcul de la moyenne peut adopter ce régime à la seule condition d'en communiquer les détails au chef de la Direction des normes du travail et d'attacher les renseignements qui s'y rapportent dans un endroit bien à la vue de ses employés.

Si une période plus longue est nécessaire, l'employeur doit en faire la demande au ministre du Travail en motivant sa demande.

(2) Début de la période de calcul de la moyenne

Normalement, le meilleur moment pour faire débiter la période de calcul de la moyenne se situe au milieu de la période de pointe ou de la période creuse, de sorte qu'il est possible d'équilibrer les hauts et les bas.

(3) Répartition uniforme du travail parmi tous les employés d'une même catégorie

En conservant les employés pendant les périodes creuses, l'employeur peut répartir le coût de la majoration du salaire pour les heures supplémentaires sur une période plus longue. Par contre, s'il congédie un employé au milieu d'une période de calcul de la moyenne, l'employeur perd cet avantage car le nombre des heures normales au-delà duquel il doit accorder le taux majoré se trouve réduit. Dans un cas de congédiement, en vertu des règles régissant le calcul de la moyenne, le taux majoré doit être accordé après le nombre d'heures dans la semaine normale multiplié par le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé a travaillé.

(ii) le nombre d'heures supplémentaires fournies par chacun d'eux chaque semaine.

(2) Travail d'urgence—

En vertu de l'article 34, la durée maximum du travail peut être dépassée sans permis dans des cas d'urgences, par exemple, un accident ou des travaux indispensables à effectuer sur le matériel.

REMARQUE: Un surcroît de travail qui survient de façon saisonnière et qu'on peut prévoir n'est pas du travail d'urgence. En pareil cas, l'employeur doit faire à l'avance une demande de permis autorisant les heures supplémentaires.

On doit adresser un rapport au Ministère tel qu'indiqué au paragraphe (1) f), dans les 15 jours qui suivent la fin du mois au cours duquel l'urgence s'est produite.

(3) Calcul de la moyenne—

La moyenne de la durée maximum du travail peut être calculée sur une période de plusieurs semaines.

20. Quand un employeur peut-il utiliser un régime de calcul de la moyenne?

L'entreprise de l'employeur doit satisfaire aux exigences énoncées dans la réponse à la question 24 ci-dessus. Lorsque l'employeur est autorisé à effectuer le calcul de la moyenne, le nombre maximum d'heures qui peuvent être fournies devient: le nombre maximum d'heures par semaine (48) multiplié par le nombre de semaines prévu dans le régime de calcul de la moyenne.

VI — EMPLOYÉS AUTRES QUE LES CONDUCTEURS — DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

21. Quelle est la durée normale du travail des employés qui travaillent dans l'industrie fédérale du transport routier et qui ne sont pas des conducteurs de véhicules automobiles?

La durée normale du travail est celle que stipule la Division I de la Partie III du Code. L'employeur doit rémunérer au taux majoré les heures fournies après huit heures par jour et 40 heures par semaine.

22. Quand l'employeur doit-il accorder le taux majoré au cours d'une semaine dans laquelle tombe un jour

férié légal?

L'employeur doit accorder le taux majoré après 32 heures de travail au cours d'une semaine dans laquelle tombe un jour férié légal.

REMARQUE: Dans le calcul des heures supplémentaires, il n'est pas nécessaire de tenir compte des heures fournies par l'employé au cours du jour férié. (La Division IV du Code prévoit la rémunération du jour férié.)

23. Existe-t-il des exceptions à l'obligation d'un employeur de rémunérer au taux majoré les heures fournies après huit heures par jour et 40 heures par semaine?

Oui. Lorsqu'un employeur est autorisé à effectuer le calcul de la moyenne,

a) il n'est pas nécessaire d'accorder le taux majoré sur la base d'une journée;

b) la durée normale du travail devient: la norme hebdomadaire de 40 heures multipliée par le nombre de semaines prévu dans le régime de calcul de la moyenne.

EXEMPLES :

(1) Dans une ville de 250,000 habitants, les conduc-

teurs de véhicules automobiles qu'emploient la

plupart des compagnies de déménagement sont

classifiés parmi les conducteurs routiers de véhi-

cules automobiles s'ils exercent leur activité au-

dela d'un rayon de 25 milles de leur terminus d'at-

tache. Tous les conducteurs de véhicules automo-

biles qui exercent leur activité dans un rayon infé-

rieur à ce qui est reconnu comme pratique courante

doivent être considérés comme conducteurs urbains

de véhicules automobiles et rémunérés à ce titre

pour les heures supplémentaires.

(2) Dans la même ville, une compagnie de déménage-

ment a négocié une convention collective avec un

syndicat représentant ses employés. En vertu de

la convention, tous les conducteurs qui effectuent

des trajets au-delà de 30 milles sont classifiés parmi

les conducteurs routiers de véhicules automobiles.

Cette définition vaut pour les employés de cette

compagnie, aux fins du Règlement.

(3) Dans une autre région, la seule compagnie de

déménagement d'une petite ville a classifié tous les

conducteurs parmi les conducteurs routiers de

véhicules automobiles. Toutefois, l'un d'eux n'exer-

ce jamais sous activité au-delà d'un rayon de 10

milles de son terminus d'attache. En vertu du Ré-

glement, il est un conducteur urbain de véhicule

automobile et doit être rémunéré pour les heures

EMPLOI MIXTE

13. A quel moment l'employeur doit-il rémunérer au taux

majoré les heures de service d'un employé qui travaille

dans l'industrie du transport des marchandises ou du

courrier et qui exécute le travail tant d'un conducteur

urbain que d'un conducteur routier de véhicule

automobile?

(1) Pour tout travail exécuté à titre de conducteur

urbain, suivant la norme décrite au numéro 6;

(2) et au moins après 60 heures de travail par semaine.

EXEMPLES :

Un employé a travaillé 48 heures dans une semaine en

qualité de conducteur routier de véhicule automobile.

Le vendredi, il travaille à titre de conducteur urbain et

fournit 12 heures.

La plupart des heures fournies au cours de la semaine

l'ont été à titre de conducteur routier de véhicule auto-

mobile. La norme hebdomadaire pour les heures sup-

plémentaires est fixée à 60 heures mais, le vendredi,

l'employé a travaillé 12 heures en qualité de conduc-

teur urbain de véhicule automobile. Par conséquent, il

doit recevoir une rémunération majorée après neuf

heures, soit la norme pour cette catégorie. Il a droit à la

rémunération majorée pour trois heures supplémén-

taires.

IV — CONDUCTEURS D'AUTOBUS — DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

14. Quand l'employeur doit-il accorder le taux majoré

aux conducteurs d'autobus?

Tous les conducteurs de véhicules automobiles qui

transportent des voyageurs sont visés par la Division

I de la Partie III du Code et doivent être rémunérés au

taux majoré après huit heures de travail par jour et 40

heures par semaine.

15. Quelle est la durée normale du travail au cours d'une

semaine dans laquelle tombe un jour férié?

REMARQUE: Dans le calcul des heures supplémentaires

il n'est pas nécessaire de tenir compte des heures four-

nies par l'employé au cours du jour férié. (La Division

IV de la Partie III du Code prévoit la rémunération du

jour férié.)

16. Faut-il tenir compte de toutes les heures passées au

travail dans le calcul de la durée du travail?

Non. Le temps pendant lequel l'autobus est au garage

ou est stationné, alors que l'employé n'est pas tenu par

son employeur de demeurer auprès du véhicule, ne

compte pas aux fins du calcul de la rémunération des

heures supplémentaires.

17. Dans le cas des conducteurs d'autobus, existe-t-il des

exceptions aux normes?

Oui. Dans certaines circonstances, il est possible d'éta-

blir une moyenne de la durée normale du travail des

conducteurs d'autobus sur une période de deux se-

maines ou plus. Les règles régissant le calcul de la

moyenne sont les mêmes pour tous les employés visés

par la Division I de la Partie III du Code; elles sont

brèvement énoncées dans la section VI ci-dessous.

V — EMPLOYÉS AUTRES QUE LES CONDUCTEURS — DURÉE MAXIMUM DU TRAVAIL

18. Quel est le nombre maximum d'heures de travail que

peuvent fournir les employés qui travaillent dans

l'industrie fédérale du transport routier et qui ne sont

pas conducteurs de véhicules automobiles?

La durée maximum du travail pour tous les employés

qui ne sont pas conducteurs de véhicules automobiles

est de 48 heures par semaine.

19. Peut-on prolonger la durée maximum du travail?

Oui, il existe trois moyens par lesquels un employeur

peut demander ou permettre aux employés qui ne sont

pas conducteurs de véhicules automobiles de travailler

au-delà de 48 heures par semaine:

(1) *Circonstances exceptionnelles*—

a) En vertu de l'article 33 du Code, des heures

supplémentaires peuvent être permises si un

employeur peut prouver au Ministère que des

circstances exceptionnelles les justifient.

b) Les permis en question doivent spécifier un

nombre précis d'heures ainsi qu'une période

limitée de temps.

c) Le permis peut également relever l'employeur

de l'obligation de prévoir une journée de

repos dans la semaine au cours de la période

de validité du permis.

d) Les permis doivent être demandés à l'avance.

e) Le permis doit être affiché dans un endroit

bien à la vue des employés.

f) Il faut adresser par écrit un rapport au Mi-

nistère dans les 15 jours qui suivent l'expiration

du permis ou à une autre date spécifiée dans

le dit permis. Le rapport doit indiquer:

(i) le nombre d'employés qui ont travaillé

au-delà de 48 heures par semaine;

III — CONDUCTEURS DE VÉHICULES AUTO-

CHANDISES ET DE COURRIER —

DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

6. Dans le cas des conducteurs de véhicules automobiles,

quelle est la durée normale du travail, au cours d'une journée et d'une semaine, au-delà de laquelle ils doivent être rémunérés au taux majoré?

La durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles varie suivant le secteur de l'industrie du transport et du courrier, la durée normale du travail s'établit ainsi:

- (1) Conducteurs urbains de véhicules automobiles — neuf heures par jour, 45 heures par semaine
- (2) Conducteurs routiers de véhicules automobiles — 60 heures par semaine. L'employeur n'est pas tenu d'accorder le taux majoré sur la base d'une journée

REMARQUE: L'article 26 du Code définit la journée comme étant toute période de 24 heures consécutives. La semaine est la période comprise entre minuit un samedi et minuit le samedi suivant. Cette définition diffère de celle qui est énoncée dans le Règlement sur la sécurité, dans lequel la semaine est définie comme étant la période de sept jours qui suit 24 heures de repos.

7. Dans le cas des conducteurs urbains et routiers de véhicules automobiles, existe-t-il des exceptions à ces normes?

L'unique exception touche les conducteurs de véhicules automobiles qui ne conduisent pas habituellement sur la voie publique. Lorsque l'employeur a obtenu un permis en vertu du Règlement du Canada sur la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles, l'autorisation à prolonger le travail au-delà de 60 heures au cours d'une période de sept jours, il n'est tenu d'accorder le taux majoré qu'après le nombre d'heures indiqué dans le permis ait été fourni. Elle vise principalement les conducteurs routiers de véhicules automobiles de l'industrie du transport des chantiers pétroliers dans le Grand Nord, travaillant à partir de camps où l'activité récréative normale est impossible. Elle a pour effet de supprimer la nécessité de fournir des heures supplémentaires dans tous les cas, sauf lorsque les limites de sécurité ont été dépassées dans un cas d'urgence, tel qu'il est défini dans le Règlement sur la sécurité.

EXEMPLE: Un employeur peut obtenir du chef de la Direction de la prévention des accidents et de l'indemnisation, un permis l'autorisant à faire travailler le conducteur de véhicule automobile à son emploi jusqu'à 65 heures par semaine s'il doit traverser le muskeg gelé entre Edmonton et l'emplacement d'une mine dans les terres intérieures au nord de la Colombie-Britannique.

nom de conducteurs de camions et de conducteurs d'autobus—peuvent fournir les heures que permet le Règlement du Canada sur la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles. La brochure portant sur la durée du service dans l'industrie du transport routier au Canada donne des renseignements sur ce Règlement établi en application de la Partie IV du Code canadien du travail (Sécurité du personnel).

8.

Le calcul de la moyenne est-il permis?

Non. Dans tous les cas, il est interdit de calculer la moyenne de la durée normale du travail d'un conducteur de véhicule automobile sur une période de plusieurs semaines.

9.

Quelle est la durée normale du travail au cours d'une

semaine dans laquelle tombe un jour férié?

Lorsqu'un employé a droit à un jour férié payé en vertu de la Division IV de la Partie III du Code, voici quelle est la durée hebdomadaire normale du travail: (1) conducteur urbain de véhicule automobile: 36 heures par semaine; (2) conducteur routier de véhicule automobile: 50 heures par semaine. REMARQUE: Dans le calcul des heures supplémentaires pour la semaine, il n'est pas nécessaire de tenir compte des heures fournies par l'employé au cours du jour férié. (La rémunération des jours fériés est prévue à la Division IV du Code.)

10.

Faut-il tenir compte de toutes les heures passées au

travail dans le calcul de la durée du travail?

Non. Il n'est pas nécessaire de tenir compte de certaines périodes de temps au fins du calcul de la rémunération des heures supplémentaires: (1) Les arrêts autorisés en cours de route pour les repas et le repos lorsque l'employé a été relevé des obligations inhérentes à sa tâche; (2) les arrêts en cours de route dus aux malaises ou la fatigue; (3) Les périodes de repos en cours de route, à titre de co-conducteur d'un véhicule automobile muni d'une couchette; (4) les périodes de repos en cours de route, à un motel, un hôtel ou à tout autre lieu de repos du genre où le logement est offert. (Le conducteur de véhicule automobile n'a pas à se confiner dans l'hôtel ou dans tout autre lieu de repos, il est libre de disposer de son temps comme il l'entend.) Ces périodes constituent les seules périodes de temps qui n'entrent pas dans le calcul de la durée du travail. Toute autre période de temps depuis le moment où le conducteur commence son poste de travail jusqu'à ce qu'il soit relevé de son obligation de travailler doit être comptée comme période de travail.

11.

Quelle est la définition d'un conducteur urbain de

véhicule automobile et d'un conducteur routier de

véhicule automobile? La définition tient à la pratique en vigueur dans le cadre d'une convention collective. Lorsqu'il n'y a pas de convention, elle tient à la pratique courante dans l'industrie, dans la région géographique où l'employé travaille.

12.

Existe-t-il des exceptions à la règle de la pratique

courante?

Oui. Un conducteur de véhicule automobile qui exerce son activité uniquement dans un rayon d'au plus 10 milles de son terminus d'attache est un conducteur urbain de véhicule automobile et doit être rémunéré au taux majoré pour toutes les heures fournies en sus de neuf par jour et de 45 par semaine.



I — INTRODUCTION

Le Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1973. Le Règlement qui modifie les articles 29 et 30 de la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) vise certains employés de l'industrie du transport routier relevant de l'autorité du gouvernement fédéral. Les questions ci-après intéresseront les employeurs et les employés occupés au transport interprovincial et international de marchandises ou de voyageurs ainsi qu'au transport du courrier par contrat pour le compte du ministère des Postes du Canada. Les questions sont énumérées ci-après par ordre de sujets:

TABLE DES MATIÈRES

I	INTRODUCTION
II	CONDUCTEURS DE VÉHICULES AUTOMOBILES—
	DURÉE MAXIMUM DU TRAVAIL
III	CONDUCTEURS DE VÉHICULES AUTOMOBILES
	(TRANSPORT DES MARCHANDISES ET DU COURRIER)—
IV	CONDUCTEURS D'AUTOBUS—
	DURÉE NORMALE DU TRAVAIL
V	EMPLOYES AUTRES QUE LES CONDUCTEURS—
	DURÉE MAXIMUM DU TRAVAIL
VI	EMPLOYES AUTRES QUE LES CONDUCTEURS—
	DURÉE NORMALE DU TRAVAIL
VII	EMPLOI MIXTE—EMPLOYES AUTRES
	QUE LES CONDUCTEURS
VIII	EMPLOI MIXTE—TAUX MAJORÉ POUR LES
	HEURES SUPPLÉMENTAIRES
IX	JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE
X	ENREGISTREMENT DES HEURES DE TRAVAIL

1. À quels employés le règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles s'applique-t-il?
Le Règlement vise uniquement les employés qui conduisent des véhicules automobiles—les conducteurs de camions, les conducteurs d'autobus et les conducteurs de véhicules servant au transport du courrier par contrat pour le compte du ministère des Postes du Canada. La Division I de la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) s'applique désormais à tous les autres employés de l'industrie du transport routier relevant de l'autorité du gouvernement fédéral.

II — CONDUCTEURS DE VÉHICULES AUTO-MOBILES — DURÉE MAXIMUM DU TRAVAIL

5. Quel est le nombre maximum d'heures de travail que peuvent fournir les conducteurs de véhicules automobiles?

Les conducteurs de véhicules automobiles—y compris tous les employés qu'on désigne normalement sous le

- Le Règlement limite également le nombre d'heures qu'un employé peut fournir. Ces limites en matière de durée maximum du travail ont pour objet de sauvegarder la sécurité et la santé de l'employé. Elles visent aussi à répartir équitablement l'emploi. En outre, la Division I de la Partie III du Code stipule que tous les employés doivent bénéficier d'un jour de repos par semaine. (Ce jour de repos sera, en autant que possible, le dimanche.)
- Le Règlement limite également le nombre d'heures de salaire majoré de moitié. Cette réglementation vise à assurer à chacun des heures normales de salaire majoré de moitié. Cette réglementation, il doit être rémunéré au moins à son taux normal, autorisé à travailler au-delà de la durée normale du travail, il doit être rémunéré au moins à son taux normal de salaire majoré de moitié. Cette réglementation vise à assurer à chacun des heures de salaire majoré de moitié.
- Qu'est-ce que la durée normale du travail?
Par durée normale du travail on entend les heures de travail—le Règlement parle parfois de "durée du travail"—après lesquelles un employé a droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires, calculée au moins à son taux normal de salaire majoré de moitié.
- Comment le Règlement limite-t-il la durée du travail?
Deux méthodes sont utilisées pour limiter la durée du travail.
1. Le Règlement fixe la durée normale du travail par jour et par semaine. Si l'employé est appelé ou autorisé à travailler au-delà de la durée normale du travail, il doit être rémunéré au moins à son taux normal de salaire majoré de moitié.
- Le Règlement remplace-t-il la Division I de la Partie III du Code Canadien du travail (Normes du travail)?
Non. Il ne remplace que les articles 29 et 30. L'article 29 prévoit une durée normale du travail de huit heures par jour et de 40 heures par semaine et autorise le calcul de la durée moyenne du travail en cas de répartition irrégulière de la durée du travail. L'article 30 limite la durée totale du travail à 48 heures par semaine.
- Qu'est-ce que la durée normale du travail?
Par durée normale du travail on entend les heures de travail—le Règlement parle parfois de "durée du travail"—après lesquelles un employé a droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires, calculée au moins à son taux normal de salaire majoré de moitié.
- Comment le Règlement limite-t-il la durée du travail?
Deux méthodes sont utilisées pour limiter la durée du travail.
1. Le Règlement fixe la durée normale du travail par jour et par semaine. Si l'employé est appelé ou autorisé à travailler au-delà de la durée normale du travail, il doit être rémunéré au moins à son taux normal de salaire majoré de moitié.
- Le Règlement remplace-t-il la Division I de la Partie III du Code Canadien du travail (Normes du travail)?
Non. Il ne remplace que les articles 29 et 30. L'article 29 prévoit une durée normale du travail de huit heures par jour et de 40 heures par semaine et autorise le calcul de la durée moyenne du travail en cas de répartition irrégulière de la durée du travail. L'article 30 limite la durée totale du travail à 48 heures par semaine.

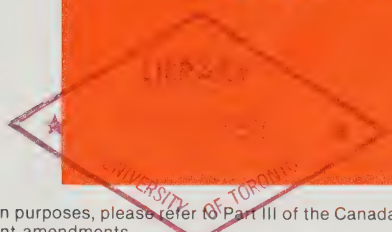
Revised February 1983

LABOUR STANDARDS



Labour
Canada

Travail
Canada



For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS)

1. Coverage

Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) applies to employees and employers in works, undertakings or businesses under the legislative authority of the Parliament of Canada.

Broadly speaking, the activities that come within federal jurisdiction include:

Interprovincial and international services such as:

- railways
- highway transport
- telephone, telegraph and cable systems
- pipelines
- canals
- ferries, tunnels and bridges
- shipping and shipping services

Radio and television broadcasting, including cablevision

Air Transport, aircraft operations and aerodromes

Banks

Primary fishing where the fishermen work for wages

Certain undertakings that have been declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, e.g.,

- grain elevators
- flour and feed mills, feed warehouses and grain seed cleaning plants west of Thunder Bay
- uranium mining and processing
- certain individual undertakings, such as Hudson Bay Mining and Smelting Company and British Columbia Telephone Company Limited

1. SUMMARY

Federal Crown corporations, such as the Canada Mortgage and Housing Corporation and the Canada Post Corporation but not those classed as "departmental corporations."

Federal public service employees are not covered but the Government of Canada has stated that the minimum standards of the Code will be met as a matter of policy in the public service.

2. Exceptions

The foregoing is a general description of the undertakings covered by Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards). If you are not employed in or do not operate an undertaking described above, your employment or undertaking may be outside the scope of the Code. Under these circumstances it is suggested that you contact your provincial Department of Labour to obtain information relating to labour standards.

Managerial and Professional Employees

Managers are not covered by the Hours of Work and Unjust Dismissal legislation but are covered by the remaining provisions of Part III. Members of professions designated in the regulations are also excluded from the Hours of Work legislation.

Part-time and Casual Employees

Part-time and casual employees are normally covered except where they do not meet the requirements for certain individual standards.

3. Standards

Following are brief descriptions of the minimum standards provided by the Code. For further detail please refer to the pamphlets on individual standards listed below. A more extensive summary is also available in the booklet "Labour Standards and You."

NOTE: *The Code provisions in no way interfere with any higher standards established by collective agreement, private arrangement or employer personnel policy.*

Hours of Work

Standard hours are eight in a day and 40 in a week. At least one and one-half times the regular rate of pay must be paid for hours worked in excess of standard hours. Maximum hours are 48 in a week. There are also provisions that permit flexibility in applying these standards under certain circumstances, as well as special

regulations covering certain classes of workers in specific industries (e.g., highway transport).

Minimum Wages

Minimum wage rates are covered in Pamphlet 2 available from any of the offices of Labour Canada listed below. These rates are subject to revision from time to time by Order in Council.

Annual Vacations

An employee is entitled to at least two weeks' vacation with vacation pay at no less than 4 per cent of gross wages. After six consecutive years of employment with one employer, an employee is entitled to three weeks' vacation with pay equivalent to 6 per cent of gross earnings.

This vacation is to be granted no later than 10 months following the completion of the year entitling the employee to the vacation. Any outstanding vacation pay must be paid on termination of employment.

General Holidays

An employee who meets the service requirements is entitled to nine holidays with pay each year: New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day, Christmas Day and Boxing Day. Provision is made for the substitution of other holidays where so designated in collective agreements or where the employer and a majority of employees agree to the substitution. Employees required to work on a general holiday are entitled to time and one-half their regular rate of pay for hours worked in addition to a regular day's pay, or in continuous operations, their regular rate of pay for hours worked and a day off with pay at another time.

Maternity Leave

An employee with one year's service is eligible for time off to have her child. She may have up to 17 weeks off plus any time between the date delivery is expected and the actual date it occurs if late. Dismissal or layoff of an employee solely because she is pregnant or because she has applied for maternity leave is prohibited.

Termination of Employment

Employers are required to give employees two weeks' written notice of termination, or two weeks' pay in lieu of notice, except where the employee is dismissed for just cause. Employees must have been continuously employed for at least three months to qualify for notice or pay in lieu.

If an employer intends to terminate the employment of 50 or more employees within any four-week period, at least 16 weeks' advance notice must be given in writing to the Minister of Labour, the Minister of Employment and Immigration, the Canada Employment and Immigration Commission, and any trade union recognized as bargaining agent for affected employees. Where there is no bargaining agent, notice must be given directly to the employees. In addition, an employer who gives notice of a group termination may be required to establish a committee of employer and employee representatives for the purposes of developing an adjustment plan to reduce the impact of the termination upon the affected employees.

Severance Pay

Employees with at least 12 consecutive months of service are entitled to severance pay on termination, except in cases of dismissal for just cause. The amount of entitlement is the greater of five days' pay or two days' pay for each completed year of service.

Payment of Wages

Employers are required to pay employees on the regular payday as established by the employer's practice and to pay any wages or other amounts such as overtime pay, holiday pay, severance pay or bereavement pay within 30 days from the time the entitlement occurred.

Garnishment of Wages

Dismissal, suspension or layoff solely because garnishment proceedings may be or have been taken against an employee is prohibited.

Sick Leave Protection

An employee with three consecutive months of service who is sick for a period not exceeding 12 weeks cannot be fired or laid off solely because of absence due to illness or injury.

Bereavement Leave

All employees are entitled to bereavement leave on any normal working days that occur during the three days immediately following the death of a member of their immediate family. This leave will be with pay for employees having completed three consecutive months of service.

Unjust Dismissal

After 12 consecutive months of employment, an employee who is not a manager or subject to a collective agreement and who believes he/she has been unjustly dismissed may complain in writing to a Labour Affairs Officer at an office of Labour Canada listed at the end of this pamphlet, but normally no later than 30 days from the date he/she was dismissed. Complaints of dismissal due to lack of work or the discontinuance of a function, or where procedure for redress is provided elsewhere, cannot be handled under these procedures.

4. Administration and Inspection

To ensure the provisions of the Code are respected at the workplace, inspectors have been appointed by the Minister. The inspectors, working out of Labour Canada's regional or district offices, can inspect an employer's records, make copies of these, require employers and employees to furnish statements or to make full disclosure of documents that are necessary to ensure the provisions of the Code regarding wages, hours of work, conditions of employment and dismissal are adhered to.

A Labour Affairs Officer has the right to enter premises and to question an employer or employee either together or alone. All reasonable assistance is to be given to the Labour Affairs Officer.

The Labour Affairs Officers are empowered to administer all oaths and to take and receive all affidavits and statutory declarations.

Employers are required to keep records for 36 months after the work is performed.

Complaints and Problems

Beyond the regular inspection program, the services of the Department are available to employees or other persons who may desire information or wish to file a complaint that there has been a violation of the Code provisions. A complainant's name will not normally be revealed to the employer without his/her permission. It may be necessary, however, to disclose a complainant's identity for purposes of court proceedings.

5. Information

The following pamphlets dealing in greater detail with the above are available from Labour Canada at the offices listed below:

- | | | |
|-----------------|-----------|---|
| Pamphlet | 2 | Minimum Wages |
| | 3 | Annual Vacations with Pay |
| | 4 | General Holidays |
| | 5 | Maternity Leave |
| | 6 | Bereavement Leave |
| | 7 | Sick Leave |
| | 8 | Unjust Dismissal |
| | 9 | Hours of Work |
| | 9A | Hours of Work (Motor Transport) |
| | 10 | Terminations, Layoffs and Severance Pay. |

INFORMATION AND ADVICE

Following are offices of Labour Canada where additional information or advice on Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) may be obtained.

ATLANTIC REGION

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
(100 Arden Street),
P.O. Box 2967, Station A,
Moncton, N.B.
E1C 8T8
Telephone: (506) 388-6640

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
6th Floor,
100 Arden Street,
Moncton, N.B.
E1C 4B7
Telephone: (506) 388-7424

Labour Canada,
Sir Humphrey Gilbert Bldg.,
P.O. Box 5278,
St. John's, Nfld.
A1C 5W1
Telephone: (709) 722-5022

Labour Canada,
Suite 300,
6009 Quinpool Road,
Halifax, N.S.
B3K 5J7
Telephone: (902) 426-3833

Labour Canada,
P.O. Box 1267,
Fredericton, N.B.
E3B 5C8
Telephone: (506) 452-3191

Labour Canada,
Government of Canada Bldg.,
308 George Street,
Sydney, N.S.
B1P 1J8
Telephone: (902) 539-1956

ST. LAWRENCE REGION

Labour Canada,
Port of Montreal Bldg.,
2nd Floor, 3rd Wing,
Cité du Havre,
Montreal, Québec
H3C 3R5
Telephone: (514) 283-5730

Labour Canada,
(390 Dorchester Street),
P.O. Box 3279,
St. Roch Station,
Québec, Québec
G1K 6Y7
Telephone: (418) 694-7707

GREAT LAKES REGION

Labour Canada,
Mezzanine,
Suite 200,
4900 Yonge Street,
Willowdale, Ont.
M2N 6C3
Telephone: (416) 224-3850

Labour Canada,
SBI Bldg., 11th Floor,
Billings Bridge Plaza,
2323 Riverside Drive,
Ottawa, Ont.
K1H 8L5
Telephone: (613) 998-9083

Labour Canada,
Federal Government Bldg.,
3rd Floor,
19 Lisgar Street,
Sudbury, Ont.
P3E 3L4
Telephone: (705) 675-0616

Labour Canada,
Dominion Public Bldg.,
Room 525,
457 Richmond Street,
London, Ont.
N6A 3E3
Telephone: (519) 679-4047

CENTRAL REGION

Labour Canada,
Canadian Grain
Commission Building,
Room 400,
303 Main Street,
Winnipeg, Man.
R3C 3G7
Telephone: (204) 949-6375

Labour Canada,
Manitoba District Office,
Room 503,
169 Pioneer Avenue,
Winnipeg, Man.
R3C 0H2
Telephone: (204) 949-2409

Labour Canada,
Financial Building,
Room 301,
2101 Scarth Street,
Regina, Sask.
S4P 2H9
Telephone: (306) 359-5408

Labour Canada,
Room 306,
Federal Building,
1st Avenue — 22nd Street,
Saskatoon, Sask.
S7K 0E1
Telephone: (306) 665-4303

Labour Canada,
Room 306,
33 Court Street S.,
Thunder Bay, Ont.
P7B 2W6
Telephone: (807) 345-5474

MOUNTAIN REGION

Labour Canada,
7th Floor,
750 Cambie Street,
Vancouver, B.C.
V6B 2P2
Telephone: (604) 666-1656

Labour Canada,
Oliver Building,
Room 10225,
100th Avenue,
Edmonton, Alta.
T6J 0A1
Telephone: (403) 420-2993

Labour Canada,
P.O. Box 2800,
Station M
Calgary, Alta.
T2P 3C2
Telephone: (403) 231-4566

Labour Canada,
Chancery Court,
Suite 240
220 — 4th Street South,
Lethbridge, Alta.
T1J 4J7
Telephone: (403) 320-7777

Labour Canada,
Room 208,
3105 — 3rd Avenue,
Whitehorse, Y.T.
Y1A 1E5
Telephone: (403) 668-4346

Labour Canada,
1294 — 3rd Avenue,
Prince George, B.C.
V2L 3E7
Telephone: (604) 564-6990

Labour Canada,
Room 201,
347 Leon Avenue,
Kelowna, B.C.
V1Y 8C7
Telephone: (604) 763-5225

NATIONAL HEADQUARTERS

Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
Telephone: (819) 997-3900

Published by Authority of the Honourable
Charles L. Caccia, Minister of Labour
Government of Canada

Également disponible en français sous le titre
Normes du travail/Cessation d'emploi et mise à pied — indemnité de départ

© Minister of Supply and Services Canada 1983
Cat. No. L 40-2/1-1983E
ISBN 0-662-12467-7
Printed in Canada



SEPTEMBER 1985

LABOUR STANDARDS

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS)

1. COVERAGE

Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) applies to employees and employers in works, undertakings or businesses under the legislative authority of the Parliament of Canada.

Broadly speaking, the activities that come within federal jurisdiction include:

Interprovincial and international services such as:

- railways
- highway transport
- telephone, telegraph and cable systems
- pipelines
- canals
- ferries, tunnels and bridges
- shipping and shipping services.

Radio and television broadcasting,
including cablevision

Air Transport, aircraft operations and aerodromes

Banks

Primary fishing where the fishermen work for wages

Undertakings declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, e.g.,

- grain elevators
- flour and feed mills, feed warehouses and grain seed cleaning plants west of Thunder Bay
- uranium mining and processing
- certain individual undertakings, such as Hudson Bay Mining and Smelting Company and British Columbia Telephone Company Limited.

Most federal Crown corporations, such as the Canada Mortgage and Housing Corporation and the Canada Post Corporation, are covered; however federal public service employees are not. But the Government of Canada has stated that the minimum standards of the Code will be met as a matter of policy in the public service.

The foregoing is a general outline of undertakings subject to Part III of the Canada Labour Code. If you are employed in, or operate an undertaking other than described above, you should contact your provincial or territorial labour department for information relating to labour standards.

Managerial and Professional Employees

The Hours of Work provisions of the Code do not apply to managers or members of the architectural, dental, engineering, legal or medical professions. Managers are also excluded from coverage under the Unjust Dismissal provision.

Part-time and Casual Employees

The Code makes no distinction between full-time and part-time or casual employees. All are entitled to its provisions provided they meet the qualifying requirements.

2. STANDARDS

Following are brief descriptions of the minimum standards provided by the Code. For further detail please refer to the pamphlets on individual standards listed below. A more extensive summary is also available in the booklet "Labour Standards and You".

NOTE: The Code provisions are minimum standards only and in no way interfere with more favourable rights or benefits established by collective agreement, private arrangement or employer policy.

Hours of Work

Standard hours are eight in a day and 40 in a week. At least one and one-half times the regular rate of pay must be paid for hours worked in excess of standard hours. Maximum hours are 48 in a week. There are also provisions that permit flexibility in applying these standards as well as special regulations covering certain classes of workers in specific industries (e.g., highway transport).

Minimum Wages

Minimum wage rates are covered in Pamphlet 2 available from any Labour Canada office. These rates are subject to revision from time to time by order-in-council.

Annual Vacations

An employee is entitled to at least two weeks vacation annually with vacation pay of not less than 4 per cent of gross wages. After six consecutive years of employment with one employer, an employee is entitled to three weeks vacation with pay equivalent to 6 per cent of gross earnings.

Vacation must be granted not later than 10 months after the completion of the year entitling the employee to the vacation. Any outstanding vacation pay must be paid on termination of employment.

General Holidays

Employees are entitled to nine holidays with pay each year: New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Canada Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day, Christmas Day and Boxing Day. Provision is made for the substitution of other holidays where so designated in collective agreements or where the employer and a majority of employees agree to the substitution. Employees required to work on a general holiday are entitled to a regular day's pay plus time and one-half their regular rate for hours worked, or their regular rate of pay for hours worked plus another day off with pay at some other time.

Child Care Leave

An employee with six months service is eligible for up to 17 weeks of leave to have her child. Leave is not mandatory unless the employee is unable to perform an essential function of her job.

In addition, a further period of leave up to 24 weeks is available to natural or adoptive parents of either sex who have or will have care and custody of a child. This leave can be taken by one parent or shared by both parents.

Employers are prohibited from disciplining employees because of pregnancy or because an employee has applied for child care leave. Pregnancy or intention to take leave may not be taken into account by an employer in any decision to promote or train an employee.

During leave, employees are entitled, upon request, to be kept informed of any employment, promotion or training opportunities for which they are qualified. The Code also provides that seniority accumulates and pension and benefit plans continue in force during leave provided the employee pays any normally required monetary contributions. The employee must be reinstated in his or her former position or a comparable one upon return to work.

Termination of Employment

Employers are required to give employees two weeks written notice of termination, or two weeks pay in lieu of notice, except where the employee is dismissed for just cause. Employees must have been continuously employed for at least three months to qualify for notice or pay in lieu.

If an employer intends to terminate the employment of 50 or more employees within any four-week period, at least 16 weeks advance notice must be given in writing to the Minister of Labour, the

Minister of Employment and Immigration, the Canada Employment and Immigration Commission, and any trade union recognized as bargaining agent for affected employees. Where there is no bargaining agent, notice must be given directly to the employees. In addition, an employer who gives notice of a group termination may be required to establish a committee of employer and employee representatives for the purposes of developing an adjustment plan to reduce the impact of the termination upon the affected employees.

Severance Pay

Employees with at least 12 consecutive months of service are entitled to severance pay on termination, except in cases of dismissal for just cause. The amount of entitlement is the greater of two days pay for each completed year of service or five days pay.

Payment of Wages

Employers are required to pay employees on the regular payday as established by the employer's practice and to pay any wages or other amounts such as overtime pay, holiday pay, severance pay or bereavement pay within 30 days of entitlement.

Garnishment of Wages

An employee may not be disciplined because garnishment proceedings may be or have been taken against him/her.

Sick Leave Protection

An employee who has three or more months of service may not be disciplined because of absence due to illness or injury provided the absence does not exceed 12 weeks. Seniority accumulates and pension and benefit plans continue in force during the absence provided the employee pays any normally required monetary contributions.

Bereavement Leave

All employees are entitled to bereavement leave on any normal working day that occurs during the three days immediately following the death of a member of their immediate family. Employees with three or more months of service are entitled to be paid for leave days.

Unjust Dismissal

After 12 consecutive months of employment, employees who are not managers or subject to a collective agreement, and who believe they have been unjustly dismissed, may lodge a complaint of unjust dismissal with Labour Canada within 90 days from the date of their dismissal.

Labour Canada officials will attempt to arrange a mutually satisfactory solution to the dispute. Where this is not possible, the Minister may appoint an adjudicator to settle the matter. Complaints of dismissal due to lack of work or the discontinuance of a function, or where procedures for redress are provided elsewhere, may not be considered under this provision.

Sexual Harassment

The Code defines sexual harassment and establishes a right to freedom from such treatment for all employees.

Employers are required to issue a policy statement concerning sexual harassment which must include:

- a definition substantially the same as the Code definition;
- a statement to the effect that every employee is entitled to employment free of sexual harassment;
- a statement to the effect that the employer will make every reasonable effort to ensure that no employee is subjected to sexual harassment;
- provision for complaints to be brought to the attention of the employer;
- provision for disciplinary action to be taken against a person under the employer's direction who subjects an employee to sexual harassment;
- provision for preserving complainant anonymity;
- information respecting employees' rights under the Canadian Human Rights Act.

3. ADMINISTRATION AND INSPECTION

The Minister of Labour has appointed inspectors to ensure that the provisions of the Code are respected in the workplace. They are called labour affairs officers and work out of Labour Canada's regional and district offices.

They are empowered to inspect and copy employers' records, require employers and employees to furnish documents, administer oaths, and take and receive affidavits and statutory declarations. They also have the right to enter employers' premises and question employers and employees. Employers are obligated to give labour affairs officers all reasonable assistance in the performance of their duties.

Employers are required to keep payroll and other records relating to employment for 36 months.

Complaints and Problems

Beyond the regular inspection program, the services of the department are available to employees or other persons who may desire information or wish to file complaints respecting violations of the Code provisions. A complainant's name will not normally be revealed to the employer without permission. It may be necessary, however, to disclose a complainant's identity for purposes of court proceedings.

4. INFORMATION

The following pamphlets, which deal in greater detail with the above, are available from Labour Canada:

Pamphlet	2	Minimum Wages
	3	Annual Vacations with Pay
	4	General Holidays
	5	Child Care Leave
	6	Bereavement Leave
	7	Sick Leave
	8	Unjust Dismissal
	9	Hours of Work
	9A	Hours of Work (Motor Transport)
	10	Terminations, Layoffs and Severance Pay
	11	Sexual Harassment

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.



les trois jours qui suivent la mort d'un proche parent. Les employés ayant trois mois de service ou plus ont le droit d'être rémunérés pour ces congés.

Le congédiement injuste

Après douze mois consécutifs de service, les employés ne faisant pas partie de la direction et n'étant pas régis par une convention collective qui estiment avoir été injustement congédiés peuvent déposer une plainte de congédiement injuste auprès de Travail Canada dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent le congédiement. Les représentants de Travail Canada tenteront de trouver une solution satisfaisant les deux parties. Lorsqu'une entente n'est pas possible, le ministre peut nommer un arbitre pour régler l'affaire. Les plaintes concernant des congédiements dus à un manque de travail ou à l'élimination d'une fonction donnée ou lorsque des mesures de redressement sont autrement prévues ne sont pas recevables en vertu de cette disposition.

Le harcèlement sexuel

Le Code définit le harcèlement sexuel et établit le droit de tous les employés à un emploi qui est exempt. Les employeurs sont tenus de diffuser une déclaration de principes qui comporte les éléments suivants :

- une définition du harcèlement sexuel qui soit, pour l'essentiel, identique à celle du Code;

- une déclaration sur le droit de quiconque à travailler dans un lieu exempt de harcèlement sexuel;

- l'assurance qu'ils veilleront, dans toute la mesure du possible, à ce que personne ne soit victime de harcèlement sexuel;

- une disposition sur le moyen de porter une plainte à l'attention de l'employeur;

- une disposition sur les mesures disciplinaires qui seront prises contre quiconque se sera rendu coupable de harcèlement sexuel;

- une disposition assurant l'anonymat du plaignant ou de la plaignante;

- des renseignements sur les droits des employés et des employées en vertu de la Loi sur les droits de la personne.

3. L'ADMINISTRATION ET L'INSPECTION

Le ministre du Travail a nommé des inspecteurs pour faire respecter les dispositions du Code. Ce sont les agents des affaires du travail qui sont affectés aux bureaux régionaux et de district.

On trouvera, aux bureaux de Travail Canada, les feuillets suivants qui traitent de façon plus détaillée des exigences dont il est fait mention plus haut :

4. FEUILLETS D'INFORMATION

Outre le programme d'inspection ordinaire, le ministère du Travail offre des services aux employés ou aux autres personnes qui désirent obtenir des renseignements ou déposer des plaintes pour infraction au Code. Le nom du plaignant ou de la plaignante ne sera normalement pas divulgué à l'employeur sans autorisation. Toutefois, il peut être nécessaire de le faire dans le cas de procédures judiciaires.

Les plaintes et problèmes

Les employés doivent conserver la liste de paie et les autres registres relatifs à l'emploi pendant trente-six mois.

Les agents des affaires du travail sont autorisés à examiner les registres des employés et à en faire des copies, à exiger que les employés et les employés leur remettent des documents, à faire prêter serment et à recevoir les déclarations sous serment et les attestations en lieu de serment. Ils ont également le droit de pénétrer sur les lieux et d'interroger les employés et les employés. Les employés doivent accorder aux agents des affaires du travail toute l'aide à laquelle ils ont, dans la mesure du raisonnable, le droit de s'attendre pour l'accomplissement de leurs tâches.

Ces renseignements sont fournis à titre d'information seulement. Pour fins d'interprétation et d'application, veuillez vous reporter à la Partie III du Code canadien du travail (Normes de travail), au Règlement du Canada sur les normes de travail et aux modifications pertinentes.

Le salaire minimum

On trouvera des renseignements concernant les taux de salaire minimum dans le feuillet no 2, qui on peut obtenir à l'importateur quel bureau du Travail Canada. Les taux en question peuvent être modifiés à l'occasion par décret du conseil.

Les vacances annuelles

Tout employé a droit à une vacance annuelle d'au moins deux semaines et à recevoir une somme équivalant à au moins 4 p. 100 de son salaire brut d'indemnité de vacances. Après six années consécutives au service d'un même employeur, l'employé a droit à trois semaines de vacances payées chaque année, montant équivalant à 6 p. 100 de son salaire brut.

L'employeur doit accorder des vacances au plus tard dix mois après la fin de l'année donnant à l'employé le droit de prendre des vacances. Le solde des jours de vacances doit être remboursé à l'employé lorsque ce dernier quitte son emploi.

Les jours fériés

Les employés ont droit à neuf jours fériés payés chaque année. Ces jours fériés sont le jour de l'An, le Vendredi saint, le jour de l'anniversaire de la Reine, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâce, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le lendemain de Noël. La substitution de jours fériés est prévue lorsqu'il en est fait mention dans les conventions collectives ou lorsque l'employeur et une majorité des employés conviennent de cette substitution. Les employés qui doivent travailler un jour férié ont droit à une rémunération d'une journée normale de travail plus le taux normal de salaire majoré de moitié pour les heures travaillées ou au taux normal de salaire pour les heures de travail effectuées en plus d'un autre jour de congé payé pris ultérieurement.

Le congé de maternité

Après six mois de service, l'employée a droit jusqu'à dix-sept semaines de congé pour donner naissance à son enfant. Le congé n'est pas obligatoire, à moins que l'employée ne soit incapable d'accomplir une fonction essentielle de son poste. En outre, une période additionnelle de congé d'au plus vingt-quatre semaines peut être accordée aux parents naturels ou adoptifs des deux sexes qui sont ou qui seront chargés des soins et de la garde d'un enfant. Ce congé peut être pris par un seul parent ou partagé entre les deux.

Il est interdit aux employeurs de prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'une employée parce qu'elle est enceinte ou qu'il a demandé un congé pour employé parce qu'il a un enfant. L'employeur ne peut tenir compte de la grossesse d'une employée ou de l'intention d'un employé de prendre un congé pour décider de son avancement ou de sa formation.

À leur demande, les employés en congé ont le droit d'être avisés de toutes les possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui correspondent à leurs qualifications professionnelles. Le Code prévoit également que les droits d'ancienneté s'accroissent et que les régimes de retraite et d'avantages sociaux demeurent en vigueur pendant le congé; pourvu qu'ils ne soient pas d'avantages sociaux normaux de la famille à la

La cessation d'emploi

habituelle. À son retour au travail, l'employé doit être réintégré dans l'emploi qu'il a quitté ou dans un emploi comparable.

L'employeur est tenu de donner à son employé un préavis par écrit d'au moins deux semaines de son intention de mettre fin à son emploi, ou deux semaines de salaire tenant lieu de préavis, sauf lorsque l'employé est congédié pour une juste cause. L'employé doit avoir travaillé au moins trois mois consécutifs pour pouvoir bénéficier du préavis ou du salaire tenant lieu de préavis.

Si un employeur a l'intention de mettre fin à l'emploi d'un groupe de cinquante employés ou plus au cours d'une période inférieure à quatre semaines, il doit donner un préavis d'au moins seize semaines en écrivant au ministre fédéral du Travail, au ministre fédéral de l'Emploi et de l'immigration, à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, ainsi qu'à tout syndicat reconnu comme agent négociateur des employés en cause. Lorsqu'il n'y a pas d'agent négociateur, l'employeur doit être communiqué directement à l'employé. En outre, on peut exiger d'un employeur qui donne un préavis de cessation d'emploi collective qu'il mette sur pied un comité formé de représentants de l'employeur et des employés, dans le but d'instaurer un programme d'adaptation visant à atténuer les répercussions de ce licenciement.

L'indemnité de départ

L'employé qui compte au moins douze mois de service consécutifs a droit à une indemnité de départ, sauf lorsqu'il est congédié pour une juste cause. Le montant auquel il a droit est le plus élevé des montants suivants : soit deux jours de salaire pour chaque année de service ou cinq jours de salaire.

Le paiement du salaire

L'employeur est tenu de payer l'employé le jour normalement fixé pour la paye et de lui verser toutes les sommes qu'il lui doit de salaire, d'indemnité de vacances, de jours fériés, de départ ou de décès dans les trente jours qui suivent la période pour laquelle l'employé y a droit. L'est interdit de prendre des mesures disciplinaires contre un employé parce que des procédures de saisie-arrest peuvent être ou ont été prises contre lui.

Le congé de maladie

Un employé ayant trois mois consécutifs de service no plus ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires en raison de son absence pour cause de maladie ou de blessure, pourvu que l'absence ne dure pas plus de douze semaines. Les droits d'ancienneté s'accroissent et les régimes de retraite et d'avantages sociaux demeurent en vigueur au cours de l'absence, pourvu que l'employé verse les cotisations habituelles.

Le congé de décès

Quiconque perd un membre de sa famille a le droit de s'absenter durant les heures normales de travail et de prendre un congé de décès pendant



LES NORMES DE TRAVAIL

PARTIE III DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL (NORMES DE TRAVAIL)

4. LE CHAMP D'APPLICATION

La partie III du *Code canadien du travail* (Normes de travail) s'applique aux employeurs et employés qui travaillent dans les ouvrages, entreprises ou affaires relevant de l'autorité législative du Parlement du Canada.

De façon générale, les activités qui relèvent de l'autorité fédérale comprennent les services interprovinciaux et internationaux suivants :

- les chemins de fer
- le transport routier
- le téléphone, et les réseaux de télégraphie et de câble
- les pipelines
- les canaux
- les transbordeurs, les tunnels et les ponts
- le transport maritime et les services connexes.

La radiodiffusion et la télévision, y compris la cobliffusion

Le transport aérien, les aéronefs et les aérodrômes

L'industrie primaire de la pêche lorsque les pêcheurs sont salariés

Certaines entreprises que le Parlement a déclarées d'intérêt national, par exemple :

- les éleveurs à grains;
- les meuneries, les moulins et les entrepôts de provenance et les usines de raffinage des graisses de semence à l'ouest de Thunder Bay;
- l'extraction et la transformation de l'uranium;

certaines entreprises particulières telles que la Hudson Bay Mining and Smelting Company et la British Columbia Telephone Company Limited.

La plupart des sociétés de la Couronne, comme la Société canadienne d'hypothèques et de logement et la Société canadienne des postes, sont assujetties à la Partie III du *Code canadien du travail*. Toutefois, la Loi ne s'applique pas aux employés de la Fonction publique fédérale. Le gouvernement canadien a cependant déclaré que cette dernière se conformera, en règle générale, aux normes minimales prévues par le Code.

Voilà, de façon générale, le genre d'entreprises visées par la Partie III du *Code canadien du travail*. Si vous exploitez une entreprise ou êtes employé dans une entreprise dont il n'est pas fait mention ci-dessus, nous vous conseillons de communiquer avec le ministère du Travail de votre province ou de votre territoire pour obtenir des renseignements au sujet des normes de travail.

Les gestionnaires et membres des professions libérales

Les dispositions du Code sur les heures de travail ne s'appliquent ni aux gestionnaires ni aux membres de professions telles que l'architecture, l'art dentaire, le génie, le droit ou la médecine. Les directeurs sont également exclus de la portée des dispositions sur le congédiement injuste.

Les employés à temps partiel et occasionnels

Le Code n'établit aucune distinction entre les employés à temps plein et à temps partiel ou occasionnels. Tous ont le droit de se prévaloir de ces dispositions, pourvu que les conditions d'admissibilité soient respectées.

2. LES NORMES

Voici une brève description des normes minimales contenues dans le Code. Les feuillets concernant les normes particulières énumérées ci-dessous donnent plus de détails à leur sujet. Vous trouverez également une description plus complète dans la brochure intitulée *les Normes de travail* et vous.

NOTA : Les dispositions du Code ne sont que des normes minimales et ne doivent en aucun cas faire obstacle à des droits ou à des avantages supérieurs établis en vertu de conventions collectives, d'ententes privées ou de politiques d'employeurs.

Les heures de travail

Les heures normales de travail sont de huit heures par jour et de quarante heures par semaine. Toutes les heures supplémentaires de travail doivent être rémunérées au moins au taux normal majoré de moitié. La durée maximale du travail est de quarante-huit heures par semaine. Des dispositions permettent d'appliquer ces normes avec souplesse et des règlements spéciaux visent des catégories données de travailleurs dans des industries particulières (par exemple, le transport routier).

Revised February 1983

LABOUR STANDARDS

Labour
CanadaTravail
Canada

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS) MINIMUM WAGES

The minimum wage for employees in industries under federal jurisdiction has been raised from \$2.90 an hour to:

\$3.25 an hour effective December 1, 1980.

\$3.50 an hour effective May 1, 1981.

Following are answers to questions about the Minimum Wage based on Division II of Part III of the Code and on the Regulations. They will be of interest to employees and employers in industries under federal jurisdiction. Labour Standards Pamphlet 1 Summary gives information about which businesses are covered by the Code and can be obtained from offices of Labour Canada listed at the end of this pamphlet. A handy summary of the Code "Labour Standards and You" is also available.

1. DOES THE MINIMUM WAGE RATE APPLY TO ALL EMPLOYEES IN BUSINESSES UNDER FEDERAL JURISDICTION?

No. Special provisions have been made for employees under 17 years of age, for apprentices and trainees, and for certain handicapped workers.

2. IS EMPLOYMENT UNDER THE AGE OF 17 PERMITTED?

Yes. The Canada Labour Standards Regulations provide that a person under the age of 17 may be employed if:

- (a) he/she is not required by provincial law to attend school,
- (b) the work is not likely to endanger his/her health or safety,
- (c) he/she is not required to work underground in a mine or in work prohibited for young workers under the Explosives Regulations, the Atomic Energy Control Regulations or the Canada Shipping Act; and
- (d) he/she is not required to work between 11 p.m. on one day and 6 a.m. on the following day.

3. IF AN EMPLOYEE UNDER THE AGE OF 17 MAY BE EMPLOYED, WHAT MINIMUM WAGE MUST BE PAID?

The minimum wage for employees under the age of 17 years has been raised from \$2.65 an hour to:

\$3.00 an hour effective December 1, 1980.

\$3.25 an hour effective May 1, 1981.

2. MINIMUM WAGES

4. WHAT ARE THE PROVISIONS FOR APPRENTICES AND TRAINEES?

An employer is exempted from the application of the minimum wage to any of his employees who are being trained on the job if:

- (a) the employees are registered under and paid according to a provincial apprenticeship act; or,
- (b) the employees are being trained under a training plan and at a rate approved by the federal Minister of Labour.

5. WHAT ARE THE PROVISIONS FOR A HANDICAPPED EMPLOYEE?

Approval to pay a handicapped employee a wage lower than the minimum wage can be obtained. But the Minister of Labour must be satisfied that the employee's disability is a *handicap in the performance of his/her job* and that it is in the best interests of the employee to permit a reduced wage.

6. ARE THERE SPECIAL RATES FOR STUDENTS?

No. The minimum rates mentioned in the preamble and in question 3 apply to students as well as all other classes of employees covered by the Code.

7. DOES THE MINIMUM WAGE RATE APPLY TO WORKERS WHOSE WAGES ARE BASED ON MILEAGE OR ON SOME BASIS OTHER THAN HOURLY?

Yes. All employees whose wages are paid on a time basis other than hourly must receive at least the equivalent of the minimum wage. Where the basis of payment is other than time, the federal Minister may fix a rate that is the equivalent of the minimum wage.

8. CAN THE VALUE OF ROOM AND BOARD PROVIDED TO AN EMPLOYEE BE DEDUCTED FROM THE MINIMUM WAGE?

Yes. When room and/or board are provided by an employer and the arrangement is accepted by the employee, the employee's wages may be reduced below the minimum wage, but the deductions or payments may not exceed 50 cents for each meal and 60 cents for lodging each day.

INFORMATION AND ADVICE

Following are offices of Labour Canada where additional information or advice on Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) may be obtained.

ATLANTIC REGION

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
(100 Arden Street.)
P.O. Box 2967, Station A,
Moncton, N.B.
E1C 8T8
Telephone: (506) 388-6640

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
6th Floor,
100 Arden Street,
Moncton, N.B.
E1C 4B7
Telephone: (506) 388-7424

Labour Canada,
Sir Humphrey Gilbert Bldg.,
P.O. Box 5278,
St. John's, Nfld.
A1C 5W1
Telephone: (709) 722-5022

Labour Canada,
Suite 300,
6009 Quinpool Road,
Halifax, N.S.
B3K 5J7
Telephone: (902) 426-3833

Labour Canada,
P.O. Box 1267,
Fredericton, N.B.
E3B 5C8
Telephone: (506) 452-3191

Labour Canada,
Government of Canada Bldg.,
308 George Street,
Sydney, N.S.
B1P 1J8
Telephone: (902) 539-1956

ST. LAWRENCE REGION

Labour Canada,
Port of Montreal Bldg.,
2nd Floor, 3rd Wing,
Cité du Havre,
Montreal, Québec
H3C 3R5
Telephone: (514) 283-5730

Labour Canada,
(390 Dorchester Street.)
P.O. Box 3279,
St. Roch Station,
Québec, Québec
G1K 6Y7
Telephone: (418) 694-7707

GREAT LAKES REGION

Labour Canada,
Mezzanine,
Suite 200,
4900 Yonge Street,
Willowdale, Ont.
M2N 6C3
Telephone: (416) 224-3850

Labour Canada,
SBI Bldg., 11th Floor,
Billings Bridge Plaza,
2323 Riverside Drive,
Ottawa, Ont.
K1H 8L5
Telephone: (613) 998-9083

Labour Canada,
Federal Government Bldg.,
3rd Floor,
19 Lisgar Street,
Sudbury, Ont.
P3E 3L4
Telephone: (705) 675-0616

Labour Canada,
Dominion Public Bldg.,
Room 525,
457 Richmond Street,
London, Ont.
N6A 3E3
Telephone: (519) 679-4047

CENTRAL REGION

Labour Canada,
Canadian Grain
Commission Building,
Room 400,
303 Main Street,
Winnipeg, Man.
R3C 3G7
Telephone: (204) 949-6375

Labour Canada,
Manitoba District Office,
Room 503,
169 Pioneer Avenue,
Winnipeg, Man.
R3C 0H2
Telephone: (204) 949-2409

Labour Canada,
Financial Building,
Room 301,
2101 Scarth Street,
Regina, Sask.
S4P 2H9
Telephone: (306) 359-5408

Labour Canada,
Room 306,
Federal Building,
1st Avenue — 22nd Street,
Saskatoon, Sask.
S7K 0E1
Telephone: (306) 665-4303

Labour Canada,
Room 306,
33 Court Street S.,
Thunder Bay, Ont.
P7B 2W6
Telephone: (807) 345-5474

MOUNTAIN REGION

Labour Canada,
7th Floor,
750 Cambie Street,
Vancouver, B.C.
V6B 2P2
Telephone: (604) 666-1656

Labour Canada,
Oliver Building,
Room 10225,
100th Avenue,
Edmonton, Alta.
T5J 0A1
Telephone: (403) 420-2993

Labour Canada,
P.O. Box 2800,
Station M
Calgary, Alta.
T2P 3C2
Telephone: (403) 231-4566

Labour Canada,
Chancery Court,
Suite 240
220 — 4th Street South,
Lethbridge, Alta.
T1J 4J7
Telephone: (403) 320-7777

Labour Canada,
Room 208,
3105 — 3rd Avenue,
Whitehorse, Y.T.
Y1A 1E5
Telephone: (403) 668-4346

Labour Canada,
1294 — 3rd Avenue,
Prince George, B.C.
V2L 3E7
Telephone: (604) 564-6990

Labour Canada,
Room 201,
347 Leon Avenue,
Kelowna, B.C.
V1Y 8C7
Telephone: (604) 763-5225

NATIONAL HEADQUARTERS

Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
Telephone: (819) 997-3900

Published by Authority of the Honourable
Charles L. Caccia, Minister of Labour
Government of Canada

Également disponible en français sous le titre
Normes du travail/Congé de maternité

Revised February 1983

LABOUR STANDARDS



Labour
Canada

Travail
Canada

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS) ANNUAL VACATIONS, AND VACATION PAY.

Following are questions and answers about annual vacations with pay, based on Division III of Part III of the Code and on the Regulations. They will be of interest to employees and employers in industries under federal jurisdiction. Labour Standards Pamphlet 1 gives information about which businesses are covered by the Code and can be obtained from offices of Labour Canada listed at the end of this pamphlet. A handy summary of the Code "Labour Standards and You" is also available.

1. HOW MANY WEEKS' VACATION ARE REQUIRED PER YEAR?

The Code provides for two weeks' vacation with pay for every "completed year of employment" (see question 2). After six years of continuous employment with the same employer, an employee is entitled to three weeks a year with pay.

2. TO HOW MUCH VACATION PAY IS AN EMPLOYEE ENTITLED?

The amount must be 4 per cent of the employee's gross wages during the "year of employment" for which he/she has earned a paid vacation. An employee with six or more years of employment is entitled to 6 per cent.

3. WHAT IS THE YEAR OF EMPLOYMENT?

A period of 12 consecutive months of continuous employment by the employee beginning with the date the employment began or any subsequent anniversary date. It may also be a calendar year or other year of employment if approved by the Minister of Labour, but notice must be posted for all employees affected.

4. WHEN CAN AN EMPLOYEE TAKE ANNUAL VACATION?

Normally at the discretion of the employer or by mutual agreement between the employee and employer. But it must begin no later than 10 months following the completion of the year of employment entitling the employee to the vacation.

3. ANNUAL VACATIONS WITH PAY

LIBRARY

FEB 10 1983

UNIVERSITY OF TORONTO

5. WHAT IF A GENERAL HOLIDAY OCCURS DURING THE VACATION?

The employer may extend the vacation by giving his/her employee an extra day for each general holiday. In all cases the employer must pay the employee, in addition to the vacation pay, the wages he/she is entitled to for each general holiday.

6. WHAT HAPPENS IF EMPLOYMENT IS TERMINATED?

The employer must promptly pay all vacation pay owing to the employee for any prior completed year of employment and for any part of the completed portion of the present year for which he/she has not been paid.

7. WHAT IS AN EXAMPLE?

An employee after five and one-half years continuous service quits and has had only eight weeks' vacation (two weeks for each of the first four years) would be owed 4 per cent of his/her wages for the last 18 months.

8. CAN AN EMPLOYEE WAIVE HIS/HER VACATION?

Yes. But the employer and employee must apply jointly specifying the exceptional circumstance to the Regional Director for his/her authorization. The employee must still receive pay for the vacation waived.

9. CAN A VACATION BE POSTPONED?

Yes. But the employer and employee must jointly file a written agreement with the Regional Director stating that both parties desire to postpone the annual vacation.

10. IF THE EMPLOYER'S BUSINESS IS SOLD OR TRANSFERRED, IS THE EMPLOYEE'S ENTITLEMENT AFFECTED?

No. the employee's period of employment is still held to be continuous as with one employer regardless of the transfer.

INFORMATION AND ADVICE

Following are offices of Labour Canada where additional information or advice on Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) may be obtained.

ATLANTIC REGION

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
(100 Arden Street.)
P.O. Box 2967, Station A,
Moncton, N.B.
E1C 8T8
Telephone: (506) 388-6640

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
6th Floor,
100 Arden Street,
Moncton, N.B.
E1C 4B7
Telephone: (506) 388-7424

Labour Canada,
Sir Humphrey Gilbert Bldg.,
P.O. Box 5278,
St. John's, Nfld.
A1C 5W1
Telephone: (709) 722-5022

Labour Canada,
Suite 300,
6009 Quinpool Road,
Halifax, N.S.
B3K 5J7
Telephone: (902) 426-3833

Labour Canada,
P.O. Box 1267,
Fredericton, N.B.
E3B 5C8
Telephone: (506) 452-3191

Labour Canada,
Government of Canada Bldg.,
308 George Street,
Sydney, N.S.
B1P 1J8
Telephone: (902) 539-1956

ST. LAWRENCE REGION

Labour Canada,
Port of Montreal Bldg.,
2nd Floor, 3rd Wing,
Cité du Havre,
Montreal, Québec
H3C 3R5
Telephone: (514) 283-5730

Labour Canada,
(390 Dorchester Street.)
P.O. Box 3279,
St. Roch Station,
Québec, Québec
G1K 6Y7
Telephone: (418) 694-7707

GREAT LAKES REGION

Labour Canada,
Mezzanine,
Suite 200,
4900 Yonge Street,
Willowdale, Ont.
M2N 6C3
Telephone: (416) 224-3850

Labour Canada,
SBI Bldg., 11th Floor,
Billings Bridge Plaza,
2323 Riverside Drive,
Ottawa, Ont.
K1H 8L5
Telephone: (613) 998-9083

Labour Canada,
Federal Government Bldg.,
3rd Floor,
19 Lisgar Street,
Sudbury, Ont.
P3E 3L4
Telephone: (705) 675-0616

Labour Canada,
Dominion Public Bldg.,
Room 525,
457 Richmond Street,
London, Ont.
N6A 3E3
Telephone: (519) 679-4047

CENTRAL REGION

Labour Canada,
Canadian Grain
Commission Building,
Room 400,
303 Main Street,
Winnipeg, Man.
R3C 3G7
Telephone: (204) 949-6375

Labour Canada,
Manitoba District Office,
Room 503,
169 Pioneer Avenue,
Winnipeg, Man.
R3C 0H2
Telephone: (204) 949-2409

Labour Canada,
Financial Building,
Room 301,
2101 Scarth Street,
Regina, Sask.
S4P 2H9
Telephone: (306) 359-5408

Labour Canada,
Room 306,
Federal Building,
1st Avenue — 22nd Street,
Saskatoon, Sask.
S7K 0E1
Telephone: (306) 665-4303

Labour Canada,
Room 306,
33 Court Street S.,
Thunder Bay, Ont.
P7B 2W6
Telephone: (807) 345-5474

MOUNTAIN REGION

Labour Canada,
7th Floor,
750 Cambie Street,
Vancouver, B.C.
V6B 2P2
Telephone: (604) 666-1656

Labour Canada,
Oliver Building,
Room 10225,
100th Avenue,
Edmonton, Alta.
T5J 0A1
Telephone: (403) 420-2993

Labour Canada,
P.O. Box 2800,
Station M
Calgary, Alta.
T2P 3C2
Telephone: (403) 231-4566

Labour Canada,
Chancery Court,
Suite 240
220 — 4th Street South,
Lethbridge, Alta.
T1J 4J7
Telephone: (403) 320-7777

Labour Canada,
Room 208,
3105 — 3rd Avenue,
Whitehorse, Y.T.
Y1A 1E5
Telephone: (403) 668-4346

Labour Canada,
1294 — 3rd Avenue,
Prince George, B.C.
V2L 3E7
Telephone: (604) 564-6990

Labour Canada,
Room 201,
347 Leon Avenue,
Kelowna, B.C.
V1Y 8C7
Telephone: (604) 763-5225

NATIONAL HEADQUARTERS

Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
Telephone: (819) 997-3900

Published by Authority of the Honourable
Charles L. Caccia, Minister of Labour
Government of Canada

Également disponible en français sous le titre
Normes du travail/Congédiement injuste

© Minister of Supply and Services Canada 1983
Cat. No. L 40-2/3-1983E
ISBN 0-662-12468-5
Printed in Canada



LABOUR STANDARDS

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS)

As of May 26, 1986, the minimum wage for employees in industries under federal jurisdiction is \$4.00 an hour.

Following are answers to questions about the minimum wage, based on Division II of Part III of the Canada Labour Code and on the Regulations. They will be of interest to employees and employers in industries under federal jurisdiction. Pamphlet 1 of this series describes the types of businesses covered by the Code. It is available from any Labour Canada office. A handy summary of the Code, "Labour Standards and You", is also available.

1. DOES THE MINIMUM WAGE RATE APPLY TO ALL EMPLOYEES IN BUSINESSES UNDER FEDERAL JURISDICTION?

Yes. All employees except registered apprentices and certain trainees must be paid at least the minimum wage.

2. WHAT ARE THE PROVISIONS FOR APPRENTICES AND TRAINEES?

An employer is exempted from the application of the minimum wage for employees who are being trained on the job if:

- (a) the employees are registered under and paid according to a provincial apprenticeship act; or
- (b) the employees are being trained under a training plan and at a rate approved by the federal Minister of Labour.

3. IS EMPLOYMENT UNDER THE AGE OF 17 PERMITTED?

Yes. The Canada Labour Standards Regulations state that persons under the age of 17 may be employed provided:

- (a) they are not required by provincial law to attend school;
- (b) the work is not likely to endanger their health or safety;
- (c) they are not required to work underground in a mine or in employment prohibited for young workers under the Explosives regulations, the Atomic Energy Control Regulations or the Canada Shipping Act; and
- (d) they are not required to work between 11 p.m. on one day and 6 a.m. on the following day.

4. IS THERE A SPECIAL MINIMUM RATE FOR EMPLOYEES UNDER 17?

No. The rate for employees under the age of 17 is the same as for employees 17 and over, \$4.00 an hour.

5. IS THERE A SPECIAL RATE FOR STUDENTS?

No. The minimum rate mentioned above applies to students in the same manner as to other classes of employees.

6. DOES THE MINIMUM WAGE RATE APPLY TO WORKERS WHOSE WAGES ARE CALCULATED ON A BASIS OTHER THAN HOURLY?

Yes. All employees whose wages are paid on a time basis other than hourly must receive at least the equivalent of the minimum wage. Where the basis of payment is other than time, the Minister of Labour may fix a rate that is equivalent to the minimum wage.

7. CAN THE VALUE OF ROOM AND BOARD PROVIDED TO AN EMPLOYEE BE DEDUCTED FROM THE MINIMUM WAGE?

Yes. When room and/or board are provided by an employer and the arrangement is accepted by the employee, the employee's wages may be reduced below the minimum wage, but not by more than 50 cents per meal and 60 cents per day for lodging.

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.



Travail
Canada

Labour
Canada

2. LE SALAIRE MINIMUM

LES NORMES DE TRAVAIL

PARTIE III DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL (NORMES DU TRAVAIL)

Depuis le 26 mai 1986, le salaire horaire minimum pour les employés qui travaillent dans des industries relevant de la compétence fédérale est de 4,00 \$.

Les questions et réponses suivantes, concernant le salaire minimum, sont inspirées de la division II de la partie III du Code et du Règlement. Elles intéressent les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale. Le feuillet n° 1 de cette série précise le genre d'entreprises visées par le Code. On peut en obtenir des exemplaires de l'un des bureaux de Travail Canada. On peut aussi se procurer un résumé pratique du Code, intitulé *Les normes du travail et vous*.

1. EST-CE QUE LE TAUX DE SALAIRE MINIMUM S'APPLIQUE À TOUS LES EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS LES ENTREPRISES RELEVANT DE LA COMPÉTENCE FÉDÉRALE ?

Oui. Tous les employés, soit les apprentis enregistrés et certains stagiaires, ont droit de recevoir au moins le salaire minimum.

2. QUELLES SONT LES DISPOSITIONS VISANT LES APPRENTIS ET LES STAGIAIRES ?

L'employeur n'est pas tenu d'observer les dispositions concernant le salaire minimum dans le cas de tout employé recevant une formation en cours d'emploi.

(a) si l'employé est inscrit et payé selon une loi provinciale régissant l'apprentissage.

(b) ou si l'employé reçoit une formation selon un régime approuvé par le ministre fédéral du Travail et est payé selon un taux jugé approprié par ce dernier.

3. EST-IL PERMIS D'EMBAUCHER DES PERSONNES ÂGÉES DE MOINS DE 17 ANS ?

Oui. Le Règlement du Canada sur les normes du travail prévoit l'emploi de personnes âgées de moins de 17 ans pourvu

(a) qu'elles ne soient pas tenues de fréquenter l'école en vertu d'une loi provinciale;

(b) que le travail ne comporte pas de danger pour leur santé ou leur sécurité;

(c) qu'elles ne soient pas affectées à un travail souterrain dans une mine ou à un travail interdit aux adolescents en vertu du Règlement sur les explosifs, du Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique ou de la loi sur la marine marchande du Canada;

(d) qu'elles ne soient pas tenues de travailler entre 23 heures et six heures.

4. Y A-T-IL UN SALAIRE MINIMUM SPÉCIAL POUR LES EMPLOYÉS DE MOINS DE 17 ANS ?

Non. Le taux applicable aux employés de moins de 17 ans est le même que pour les employés de 17 ans et plus, soit 4,00 \$ l'heure.

5. Y A-T-IL UN TAUX SPÉCIAL POUR LES ÉTUDIANTS ?

Non. Le taux minimum mentionné ci-dessus s'applique aux étudiants tout comme aux autres catégories d'employés.

6. LE TAUX DE SALAIRE MINIMUM S'APPLIQUE-T-IL AUX TRAVAILLEURS DONT LE SALAIRE EST CALCULÉ AUTREMENT QU'À L'HEURE ?

Oui. Tous les travailleurs qui sont rémunérés au temps autrement qu'à l'heure doivent recevoir au moins l'équivalent du salaire minimum, lorsque la rémunération est calculée autrement qu'au temps, le ministre du Travail peut établir un taux qui est l'équivalent du salaire minimum.

7. LA VALEUR DU LOGEMENT ET DE LA NOURRITURE FOURNIS À UN EMPLOYÉ PEUT-ELLE ÊTRE DÉDUITE DU SALAIRE MINIMUM ?

Oui. Lorsque le logement ou la nourriture sont fournis par l'employeur et que l'employé accepte ces conditions, le salaire de l'employé peut être inférieur au salaire minimum, mais cette différence ne doit pas dépasser 50 cents par repas et 60 cents par jour pour le logement.

Ces renseignements sont fournis à titre d'information seulement. Pour fins d'interprétation et d'application, veuillez vous reporter à la partie III du Code canadien du travail (Normes du travail), au Règlement du Canada sur les normes du travail et aux modifications pertinentes.



SEPTEMBER 1985

LABOUR STANDARDS

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS)

Following are questions and answers about annual vacations with pay, based on Division III of Part III of the Canada Labour Code and on the Regulations. They will be of interest to employees and employers in industries under federal jurisdiction. Pamphlet 1 of this series describes the types of businesses covered by the Code. It is available from any Labour Canada office.

1. HOW MANY WEEKS OF VACATION IS AN EMPLOYEE ENTITLED TO ANNUALLY?

The basic entitlement is two weeks of vacation for each completed "year of employment". After six consecutive years of employment with the same employer, the entitlement is increased to three weeks of vacation.

2. WHAT IS "THE YEAR OF EMPLOYMENT"?

The "year of employment" is the period beginning on the date an employee is hired, or on any subsequent anniversary of that date, and ending 12 months later. (It may also be a calendar year or other period of 12 months if approved by the Minister of Labour.)

3. WHY IS IT IMPORTANT?

For two reasons. First, an employee must complete a "year of employment" to be entitled to a vacation. Second, the amount of vacation pay for that vacation is based on the wages earned by the employee during that "year of employment".

4. HOW IS VACATION PAY CALCULATED?

Vacation pay is calculated as a percentage of the gross wages an employee earns during the "year of employment". Where the vacation entitlement is two weeks, vacation pay is 4 per cent of earnings in the entitlement year; where the entitlement is three weeks, vacation pay is 6 per cent of earnings. Vacation pay is normally paid to the employee immediately prior to the commencement of a vacation.

5. WHEN CAN AN EMPLOYEE TAKE VACATION?

Normally at the discretion of the employer or at a time mutually agreed to by the employer and employee. But it must begin not later than 10 months after the completion of the "year of employment" for which the employee became entitled to the vacation.

6. WHAT IS AN EMPLOYEE'S ENTITLEMENT UPON TERMINATION OF EMPLOYMENT?

The employer must "pay out" any vacation owed to the employee for any prior completed "year of employment". The vacation pay for this is to be calculated at the percentage of gross earnings applicable to that year. In addition the employee is entitled to vacation pay for the partially completed current year, calculated at the percentage of gross wages applicable to that year.

7. CAN AN EMPLOYEE WAIVE VACATION?

Yes, but only in exceptional circumstances and after the employee and employer have jointly applied for and received permission from a Labour Canada Regional Director. The waiver applies to the vacation only, and the employee must still be granted vacation pay at the applicable rate and within the prescribed 10-month period.

8. CAN VACATION BE POSTPONED?

Yes, vacation and the payment of vacation pay may be postponed to a subsequent year by mutual agreement between the employer and employee, provided they jointly advise the Regional Director of the postponement in writing. An employer may unilaterally postpone an employee's vacation if, through an application in writing, the employer satisfies a Regional Director that specified exceptional circumstances justify the postponement.

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.



LES NORMES DE TRAVAIL

PARTIE III DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL (NORMES DE TRAVAIL) LES VACANCES

Les questions et réponses concernant les vacances annuelles payées, inscrites de la Division III de la Partie III du Code et du Règlement, intéresseront les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale. Le feuillet n° 1 de cette série précise le genre d'entreprises visées par le Code. On peut en obtenir des exemplaires en s'adressant à l'un des bureaux de Travail Canada.

1. À COMBIEN DE SEMAINES DE VACANCES PAR ANNÉE L'EMPLOYÉ A-T-IL DROIT ?

L'employé a droit à au moins deux semaines de vacances pour chaque année complète de service. Après six ans de service ininterrompu chez le même employeur, il a droit à trois semaines de vacances.

2. QU'ENTEND-ON PAR « ANNÉE DE SERVICE » ?

Une période commençant à la date d'entrée en service ou à toute date anniversaire subséquente, et se terminant douze mois plus tard. L'année de service peut être également une année civile ou toute autre période de douze mois approuvée par le ministre du Travail.)

3. POURQUOI EST-ELLE SI IMPORTANTE ?

Pour deux raisons. Premièrement, l'employé doit accomplir une année de service pour avoir droit à des vacances. Deuxièmement, la rémunération de ces vacances est fondée sur le salaire gagné par l'employé au cours de cette année de service.

4. COMMENT L'INDEMNITÉ DE VACANCES EST-ELLE CALCULÉE ?

L'indemnité de vacances est calculée selon un pourcentage du salaire brut gagné par l'employé au cours de l'année de service. Lorsqu'il a droit à deux semaines de vacances, l'indemnité de vacances s'élève à 4 p. 100 des gains au cours de l'année visée; lorsqu'il a droit à trois semaines de vacances, l'indemnité

5. QUAND L'EMPLOYÉ PEUT-IL PRENDRE SES VACANCES ?

s'élève à 6 p. 100 des gains. L'indemnité de vacances est ordinairement versée à l'employé avant le début de ses vacances.

6. À QUOI L'EMPLOYÉ A-T-IL DROIT LORSQU'IL CESSE DE TRAVAILLER ?

Le moment auquel l'employé prend ses vacances est habituellement laissé à la discrétion de l'employeur, sauf s'il y a entente entre l'employé et l'employeur. Les vacances doivent toutefois être prises au plus tard dix mois après la fin de l'année de service qu'il y donne droit.

7. L'EMPLOYÉ PEUT-IL RENONCER À SES VACANCES ?

Oui, mais seulement dans des circonstances exceptionnelles et après que l'employé et l'employeur en ont fait conjointement la demande à un directeur régional de Travail Canada et ont reçu la permission de le faire. Le renoncement ne s'applique qu'aux vacances et l'employé doit toujours recevoir l'indemnité de vacances calculée selon le taux applicable et dans le délai prescrit de dix mois.

8. LES VACANCES PEUVENT-ELLES ÊTRE REPORTÉES ?

Oui, les vacances et le versement de l'indemnité de vacances peuvent être reportés à une année ultérieure, pourvu que l'employeur et l'employé en informent conjointement et par écrit le directeur régional de Travail Canada. L'employeur peut reporter les vacances d'un employé si, par une demande écrite, il peut convaincre le directeur régional de Travail Canada que des circonstances exceptionnelles le justifient.

Ces renseignements sont fournis à titre d'information seulement. Pour fins d'interprétation et d'application, veuillez vous reporter à la Partie III du Code canadien du travail (Normes de travail), au Règlement du Canada sur les normes de travail et aux modifications pertinentes.

Revised February 1983

LABOUR STANDARDS

Labour
CanadaTravail
Canada

4. GENERAL HOLIDAYS

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS) GENERAL HOLIDAYS

The Canada Labour Code provides for nine paid holidays off work. The following questions and answers, based on Division IV of the Code, will be of interest to employers and employees under federal jurisdiction. Information about which businesses are covered by the Code is given in Labour Standards Pamphlet 1 Summary and can be obtained from the offices of Labour Canada listed at the end of this pamphlet. A handy summary of the Code "Labour Standards and You" is also available.

1. WHAT ARE THE GENERAL HOLIDAYS PROVIDED UNDER THE CODE?

New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day, Christmas Day and Boxing Day are the nine general holidays provided in the Code.

2. WHO IS COVERED BY THE GENERAL HOLIDAY PROVISIONS?

All employees including managers and professionals.

3. ARE ALL EMPLOYEES ENTITLED TO BE PAID WHEN GIVEN THE DAY OFF ON A GENERAL HOLIDAY?

- (a) Not when the holiday occurs in the employee's first 30 days of employment;
- (b) not when an employee is entitled to wages for less than 15 days in the 30 calendar days immediately preceding the general holiday.

4. WHAT IS MEANT BY "FIRST 30 DAYS OF EMPLOYMENT"?

It is the period in which the employee was available to the employer, whether or not he/she has been called upon to work every working day within the period.

5. CAN YOU SUBSTITUTE A GENERAL HOLIDAY?

Yes. The parties to a collective agreement may designate a specific day as a holiday in the collective agreement in lieu of a general holiday but must notify the Minister of Labour in writing. In other cases, an employer may apply to the Minister of Labour to substitute as long as the majority of the employees covered by the application agree. Notice of the change must be posted where all affected can easily see it.

6. WHAT HAPPENS IF THE GENERAL HOLIDAY FALLS ON A NON-WORKING DAY?

If New Year's Day, Dominion Day, Remembrance Day, Christmas Day or Boxing Day falls on a Sunday or Saturday that is a non-working day for an employee, the employee is entitled to a

holiday with pay on the working day immediately preceding or following the general holiday. But if employees are employed under the terms of a collective agreement that guarantees them at least nine holidays with pay, the rules or practice under the agreement apply. In the case of another general holiday falling on a non-working day, then a holiday with pay is to be added to the employee's annual vacation or granted at another mutually convenient time.

7. HOW MUCH HOLIDAY PAY IS AN EMPLOYEE TO RECEIVE FOR A HOLIDAY ON WHICH HE/SHE HAS THE DAY OFF?

The employee is to receive regular pay as follows:

- (a) where an employee is paid on a weekly or monthly basis — his/her normal pay with no reduction for the day off;
- (b) where an employee is paid on a hourly basis — the equivalent of the wages he/she would have earned; and
- (c) where an employee's wages are calculated on some other basis — the equivalent of a normal day's pay.

8. WHAT IF AN EMPLOYEE WORKS ON A GENERAL HOLIDAY?

In employment other than a continuous operation (see question 9) the employee must be paid, in addition to regular wages for the day, at a rate of not less than one and one-half times the regular rate for the time worked. (This usually works out to be a total of two and one-half times the regular rate.) If the employee is in a continuous operation the employer may compensate the employee by paying a rate of one and one-half times the regular rate for the hours worked in addition to his/her regular wages for the day or by granting a holiday with pay at some other mutually convenient time or adding a day to his/her annual vacation. This includes employees who may not have been eligible for a paid day off (see question 2). Managers and members of recognized professions who are required to work on a holiday with pay must be given a holiday with pay at some other time.

9. WHAT IS A "CONTINUOUS OPERATION"?

It is

- (a) any industrial establishment in which in each seven-day period, operations once begun normally continue without stop until the completion of the regularly scheduled operations for that period;
- (b) any operations or services concerned with the running of trains, planes, ships, trucks and other vehicles whether in scheduled or non-scheduled operations;
- (c) any telephone, radio, television, telegraph or other communication or broadcasting operations or services; or
- (d) any operation or service normally carried on without regard to Sundays or public holidays.

INFORMATION AND ADVICE

Following are offices of Labour Canada where additional information or advice on Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) may be obtained.

ATLANTIC REGION

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
(100 Arden Street.)
P.O. Box 2967, Station A,
Moncton, N.B.
E1C 8T8
Telephone: (506) 388-6640

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
6th Floor,
100 Arden Street,
Moncton, N.B.
E1C 4B7
Telephone: (506) 388-7424

Labour Canada,
Sir Humphrey Gilbert Bldg.,
P.O. Box 5278,
St. John's, Nfld.
A1C 5W1
Telephone: (709) 722-5022

Labour Canada,
Suite 300,
6009 Quinpool Road,
Halifax, N.S.
B3K 5J7
Telephone: (902) 426-3833

Labour Canada,
P.O. Box 1267,
Fredericton, N.B.
E3B 5C8
Telephone: (506) 452-3191

Labour Canada,
Government of Canada Bldg.,
308 George Street,
Sydney, N.S.
B1P 1J8
Telephone: (902) 539-1956

ST. LAWRENCE REGION

Labour Canada,
Port of Montreal Bldg.,
2nd Floor, 3rd Wing,
Cité du Havre,
Montreal, Québec
H3C 3R5
Telephone: (514) 283-5730

Labour Canada,
(390 Dorchester Street.)
P.O. Box 3279,
St. Roch Station,
Québec, Québec
G1K 6Y7
Telephone: (418) 694-7707

GREAT LAKES REGION

Labour Canada,
Mezzanine,
Suite 200,
4900 Yonge Street,
Willowdale, Ont.
M2N 6C3
Telephone: (416) 224-3850

Labour Canada,
SBI Bldg., 11th Floor,
Billings Bridge Plaza,
2323 Riverside Drive,
Ottawa, Ont.
K1H 8L5
Telephone: (613) 998-9083

Labour Canada,
Federal Government Bldg.,
3rd Floor,
19 Lisgar Street,
Sudbury, Ont.
P3E 3L4
Telephone: (705) 675-0616

Labour Canada,
Dominion Public Bldg.,
Room 525,
457 Richmond Street,
London, Ont.
N6A 3E3
Telephone: (519) 679-4047

CENTRAL REGION

Labour Canada,
Canadian Grain
Commission Building,
Room 400,
303 Main Street,
Winnipeg, Man.
R3C 3G7
Telephone: (204) 949-6375

Labour Canada,
Manitoba District Office,
Room 503,
169 Pioneer Avenue,
Winnipeg, Man.
R3C 0H2
Telephone: (204) 949-2409

Labour Canada,
Financial Building,
Room 301,
2101 Scarth Street,
Regina, Sask.
S4P 2H9
Telephone: (306) 359-5408

Labour Canada,
Room 306,
Federal Building,
1st Avenue — 22nd Street,
Saskatoon, Sask.
S7K 0E1
Telephone: (306) 665-4303

Labour Canada,
Room 306,
33 Court Street S.,
Thunder Bay, Ont.
P7B 2W6
Telephone: (807) 345-5474

MOUNTAIN REGION

Labour Canada,
7th Floor,
750 Cambie Street,
Vancouver, B.C.
V6B 2P2
Telephone: (604) 666-1656

Labour Canada,
Oliver Building,
Room 10225,
100th Avenue,
Edmonton, Alta.
T5J 0A1
Telephone: (403) 420-2993

Labour Canada,
P.O. Box 2800,
Station M
Calgary, Alta.
T2P 3C2
Telephone: (403) 231-4566

Labour Canada,
Chancery Court,
Suite 240
220 — 4th Street South,
Lethbridge, Alta.
T1J 4J7
Telephone: (403) 320-7777

Labour Canada,
Room 208,
3105 — 3rd Avenue,
Whitehorse, Y.T.
Y1A 1E5
Telephone: (403) 668-4346

Labour Canada,
1294 — 3rd Avenue,
Prince George, B.C.
V2L 3E7
Telephone: (604) 564-6990

Labour Canada,
Room 201,
347 Leon Avenue,
Kelowna, B.C.
V1Y 8C7
Telephone: (604) 763-5225

NATIONAL HEADQUARTERS

Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
Telephone: (819) 997-3900

Published by Authority of the Honourable
Charles L. Caccia, Minister of Labour
Government of Canada

Également disponible en français sous le titre
Normes du travail/Congé de maladie

© Minister of Supply and Services Canada 1983
Cat. No. L 40-2/4-1983E
ISBN 0-662-12470-7
Printed in Canada



SEPTEMBER 1985

LABOUR STANDARDS

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS)

The Canada Labour Code provides for nine paid holidays per year. The following questions and answers, based on Division IV of Part III of the Code, will be of interest to employers and employees under federal jurisdiction. Pamphlet 1 of this series describes the types of businesses covered by the Code. It is available from any Labour Canada office.

1. WHAT IS A GENERAL HOLIDAY?

A general holiday is a special day, designated in the Code, on which employees, including managers and professionals, are entitled to a holiday with pay.

2. WHAT ARE THE CODE'S HOLIDAYS?

New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Canada Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day, Christmas Day and Boxing Day are the nine general holidays provided for in the Code.

3. CAN AN EMPLOYEE BE REQUIRED TO WORK ON A GENERAL HOLIDAY?

Yes. The Code does not prohibit work on a general holiday. Employees who are required to work must, however, be paid a normal day's pay plus time and one-half for the time actually worked on the holiday unless they are employed in a "continuous operation" (defined in question 8), in which case they may be paid as above or be given another day off with pay at some other time.

4. ARE ALL EMPLOYEES ENTITLED TO BE PAID FOR A GENERAL HOLIDAY ON WHICH THEY DO NOT WORK?

No. Employees are not entitled to be paid for a general holiday which occurs during the first 30 calendar days after their date of hire.

Employees who work in continuous operations (defined in Question 8 below) are not entitled to holiday pay when they do not report for work on a general holiday when requested to do so, or if they make themselves unavailable for work on a general holiday, for example, by "booking off" as in the railway industry. Some employees may also be disentitled under the "15-day rule" in Section 56 of the Code. Reference should be made to the Code for details.

5. CAN ANOTHER HOLIDAY BE SUBSTITUTED FOR A GENERAL HOLIDAY?

Yes. The parties to a collective agreement may designate a specific day as a holiday in the collective agreement in lieu of a holiday designated in the Code. However, they must notify the Minister of Labour in writing of the change. Employers not subject to a collective agreement may apply to the Minister of Labour to substitute a holiday provided the majority of the employees covered by the application agree.

6. WHAT HAPPENS IF A GENERAL HOLIDAY FALLS ON A NON-WORKING DAY?

Except for some part-time employees, if New Year's Day, Canada Day, Remembrance Day, Christmas Day or Boxing Day falls on a Sunday or Saturday that is a non-working day for an employee, the employee is entitled to a holiday with pay on the working day immediately preceding or following the general holiday. If another general holiday falls on a non-working day, then a holiday with pay is to be added to the employee's annual vacation or granted at another mutually convenient time.

7. HOW MUCH PAY IS AN EMPLOYEE ENTITLED TO RECEIVE FOR A HOLIDAY ON WHICH HE OR SHE DOES NOT WORK?

The employee is to receive pay as follows:

- (a) where an employee is paid on a weekly or monthly basis — normal pay with no reduction for the day off;
- (b) where an employee is paid on a hourly basis — the equivalent of the wages the employee would have earned for a normal day's work;
- (c) where an employee's wages are calculated on some other basis — the equivalent of a normal day's pay;
- (d) holiday pay for some part-time employees may be pro-rated in accordance with time worked. Reference should be made to the Code for details.

8. WHAT IS A "CONTINUOUS OPERATION"?

It is

- (a) any industrial establishment in which, in each seven-day period, operations once begun normally continue without stop until the completion of the regularly scheduled operations for that period;
- (b) any operation or service concerned with the running of trains, planes, ships, trucks and other vehicles whether in scheduled or non-scheduled operations;

(c) any telephone, radio, television, telegraph or other communication or broadcasting operation or service; or

(d) any operation or service normally carried on without regard to Sundays or public holidays.

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.

8. QU'ENTEND-ON PAR « TRAVAIL ININTERROMPU » ?

Cette expression a trait

- c) à tous les travaux ou services de communication ou de diffusion par téléphone, radio, télévision, télegraphe ou autres moyens;

- d) à tout travail ou service dont la marche se poursuit normalement sans qu'il soit tenu compte des dimanches et des jours fériés.

- a) à l'emploi dans tout établissement industriel ou, au cours de chaque période de sept jours, les travaux une fois normalement commencés se poursuivent sans arrêt jusqu'à l'achèvement des travaux normalement prévus pour cette période;

- b) à tous les travaux ou services reliés au fonctionnement de trains, d'avions, de navires, de camions ou autres véhicules, qu'il s'agisse de travaux prévus ou non;

Ces renseignements sont fournis à titre d'information seulement. Pour fins d'interprétation et d'application, veuillez vous reporter à la Partie III du Code canadien du travail (Normes de travail), au Règlement du Canada sur les normes de travail et aux modifications pertinentes.



LES NORMES DE TRAVAIL

PARTIE III DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL (NORMES DE TRAVAIL) LES JOURS FÉRIÉS

Le Code canadien du travail prévoit neuf jours fériés payés. Les questions et réponses suivantes, inspirées de la Division IV du Code, intéresseront les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale. Le feuillet n° 1 de cette série précise le genre d'entreprises visées par le Code. On peut en obtenir des exemplaires en s'adressant à l'un des bureaux de Travail Canada.

1. QU'EST-CE QU'UN JOUR FÉRIÉ ?

Un jour férié est un jour spécialement désigné par le Code comme étant un jour où les travailleurs, y compris les gestionnaires et les membres des professions libérales, ont droit à un congé rémunéré.

2. QUELS SONT LES JOURS FÉRIÉS PRÉVUS PAR LE CODE ?

Les neuf jours fériés prévus par le Code sont le jour de l'An, le Vendredi saint, l'anniversaire de la Reine, la fête du Canada, la fête du Travail, l'Action de grâce, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le lendemain de Noël.

3. UN TRAVAILLEUR PEUT-IL ÊTRE TENU DE TRAVAILLER UN JOUR FÉRIÉ ?

Oui, il n'est pas interdit par le Code de travailler un jour férié. L'employeur doit toutefois verser à l'employé outre le salaire normal d'une journée de travail celui majoré de moitié pour le temps pendant lequel l'employé a travaillé ce jour-là, à moins que ce dernier ne soit affecté à un « travail interrompu » (voir la question 8) ou, dans ce cas, l'employé doit être rémunéré tel qu'annoncé plus haut ou bien se voir accorder un jour de congé payé à un autre moment.

4. TOUTS LES EMPLOYÉS ONT-ILS DROIT À LA RÉMUNÉRATION D'UN JOUR FÉRIÉ DURANT LEQUEL ILS NE TRAVAILLENT PAS ?

Non. Les travailleurs n'ont pas droit à la rémunération d'un jour férié qui tombe au cours des trente premiers jours civils consécutifs à leur embauche.

Les travailleurs qui accomplissent un travail interrompu (voir la question 8) n'ont pas droit à la rémunération s'ils ne se présentent pas au travail un jour férié lorsque l'employeur leur a demandé de le faire, ni s'ils ne sont pas disponibles un jour férié, par exemple, en « s'inscrivant en congé » comme dans le

secteur des chemins de fer. Certains travailleurs peuvent également perdre leur droit en vertu de la « règle de quinze jours » prévue à l'article 56 de la Loi. Se reporter à la Loi pour de plus amples détails.

5. PEUT-ON SUBSTITUER UN AUTRE CONGÉ À UN JOUR FÉRIÉ ?

Oui. Les parties à une convention collective peuvent remplacer un jour férié prévu par le Code par un autre congé indiqué dans la convention collective. Toutefois, ils doivent en informer par écrit le ministre du Travail. Les employeurs non assujettis à une convention collective peuvent présenter au ministre du Travail une demande de substitution, si la majorité des employés visés par la demande sont d'accord.

6. QU'ARRIVE-T-IL LORSQU'UN JOUR FÉRIÉ TOMBE UN JOUR NON OUVRABLE ?

Sauf dans le cas de certains travailleurs à temps partiel, quand le jour de l'An, la fête du Canada, le jour du Souvenir, le jour de Noël ou le lendemain de Noël tombent un dimanche ou un samedi normalement chômé par l'employé, celui-ci a droit à un congé avec solde le jour ouvrable qui précède ou suit immédiatement ce jour férié. Dans le cas d'un jour férié autre que ceux susmentionnés, un congé payé doit être ajouté au xx vacances annuelles de l'employé ou accordé à tout autre moment qui convient aux parties.

7. QUEL MONTANT D'INDEMNITÉ UN EMPLOYÉ A-T-IL LE DROIT DE RECEVOIR POUR UN JOUR FÉRIÉ PENDANT LEQUEL IL EST EN CONGÉ ?

L'employé doit être rémunéré de la façon suivante :
a) lorsque son salaire est calculé à la semaine ou au mois, l'employé doit recevoir son salaire normal sans réduction pour le jour de congé;
b) lorsque son salaire est calculé au taux horaire, il doit recevoir l'équivalent du salaire normal qu'il aurait gagné;

c) lorsque son salaire est calculé d'une autre façon, il doit recevoir l'équivalent du salaire journalier d'une journée de travail;

d) l'indemnité de jour férié de certains travailleurs à temps partiel peut être établie proportionnellement au temps travaillé. Se reporter à la Loi pour de plus amples détails.

Revised February 1983

LABOUR STANDARDS



Labour
Canada

Travail
Canada

LIBRARY

9125

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS) MATERNITY LEAVE

The Canada Labour Code (Labour Standards) provides for Maternity Leave in Division V.1.

The following questions and answers will be of interest to employees and employers under federal jurisdiction. Labour Standards Pamphlet 1 Summary gives information about businesses covered by the Code and can be obtained from offices of Labour Canada listed at the end of this pamphlet. A handy summary of the Code "Labour Standards and You" is also available.

1. WHO IS ENTITLED TO MATERNITY LEAVE?

All employees, including managers and professionals, who have completed at least 12 consecutive months of continuous employment with their employer by the date they commence their leave.

2. HOW MUCH LEAVE IS PROVIDED FOR UNDER THE CODE?

Seventeen weeks of leave *plus* any time between the expected date of delivery and the actual date if the latter is later than expected.

3. WHEN MAY AN EMPLOYEE TAKE HER LEAVE?

The Code prescribes a specific period of time within which an employee may take leave. That period begins 11 weeks before the expected date of delivery and ends 17 weeks following the actual delivery date. An employee may take her leave any time within that period.

4. ARE PART-TIME EMPLOYEES ENTITLED TO MATERNITY LEAVE?

Yes. Providing they have been continuously employed for 12 consecutive months.

5. BY 12 CONSECUTIVE MONTHS OF CONTINUOUS EMPLOYMENT, DO YOU MEAN AN EMPLOYEE MUST NOT HAVE BEEN ABSENT FROM WORK DURING THE 12 MONTHS TO BE ELIGIBLE FOR LEAVE?

No. Absences from work which are not terminations of the employer-employee relationship do not interrupt continuity of employment.

6. WHAT MUST AN EMPLOYEE DO TO OBTAIN MATERNITY LEAVE?

- (1) She must apply in writing to her employer stating the date on which she wishes to commence her leave;
- (2) She must submit her application at least four weeks prior to the date she intends to commence her leave;

5. MATERNITY LEAVE

- (3) She must provide her employer with a medical certificate certifying that she is pregnant and specifying her expected date of delivery.

7. MUST AN EMPLOYEE HAVE COMPLETED 12 MONTHS OF CONTINUOUS EMPLOYMENT BEFORE APPLYING FOR LEAVE?

No. She may apply prior to that date; however, she is not entitled to begin leave until the 12 months are complete.

8. ARE THERE ANY PROVISIONS WHICH ALLOW AN EMPLOYEE TO TAKE LEAVE IN CASE OF ILLNESS RESULTING FROM HER PREGNANCY WHERE SHE HAS NOT HAD AN OPPORTUNITY TO APPLY FOR LEAVE?

Yes. She may take special leave any time during the 11 weeks immediately preceding her estimated date of delivery if she provides her employer with a medical certificate certifying that she was absent from work as a result of an unforeseen medical condition directly attributable to her pregnancy.

She may also take normal maternity leave; but the total amount of leave (special and normal) cannot exceed the maximum allowable leave of 17 weeks.

9. ARE THERE ANY OTHER CIRCUMSTANCES UNDER WHICH AN EMPLOYEE MAY TAKE LEAVE WITHOUT HAVING MADE APPLICATION?

Yes. An employee who meets the other requirements may commence leave immediately upon delivery of her child without having applied for such leave. This applies to cases of premature birth and miscarriage as well as to normal birth. The maximum of 17 weeks of leave is available to her.

10. IS IT COMPULSORY FOR AN EMPLOYEE TO TAKE MATERNITY LEAVE?

No. All the Code does is guarantee the availability of maternity leave to qualified employees. It does not require that they take all or any of that leave.

11. IS AN EMPLOYEE'S JOB GUARANTEED WHEN SHE RETURNS FROM MATERNITY LEAVE?

Yes. An employee must be reinstated in her former position, or be given a comparable position, with not less than the same wages and benefits.

12. UPON HER RETURN TO WORK DOES THE EMPLOYEE RETAIN ALL PENSION RIGHTS AND OTHER BENEFITS WHICH SHE ACCUMULATED PRIOR TO HER DEPARTURE ON MATERNITY LEAVE?

Yes. The period of maternity leave does not interrupt continuity of employment for the purposes of calculating pension and other benefits based upon length of service.

13. IS THE EMPLOYER REQUIRED TO CONTINUE SALARY PAYMENTS AND BENEFIT CONTRIBUTIONS WHILE THE EMPLOYEE IS AWAY ON MATERNITY LEAVE?

No. The Code requires the employer to grant time off; there is no provision for employers to maintain benefit contributions or salary payments during leave. But employees entitled to maternity leave under the Code will in most cases be entitled to cash benefits under the Unemployment Insurance Act. Information concerning these benefits may be obtained at any local office of the Canada Employment and Immigration Commission.

14. CAN AN EMPLOYER DISMISS OR LAY OFF AN EMPLOYEE BECAUSE SHE IS PREGNANT?

No. An employer may not dismiss or lay off an employee solely because she is pregnant, or because she has applied for leave under the Code.

15. WHEN A COLLECTIVE AGREEMENT DOES NOT PROVIDE FOR MATERNITY LEAVE, IS THE EMPLOYER STILL OBLIGED TO GRANT IT UPON REQUEST?

Yes. Provided that the employee meets the requirements of the Code.

16. WHEN THE PROVISIONS OF A COLLECTIVE AGREEMENT GRANT A LONGER PERIOD OF MATERNITY LEAVE THAN THAT PROVIDED BY THE CODE, TO WHICH IS THE EMPLOYEE ENTITLED?

The Code establishes minimum standards which in no way interfere with higher standards established by collective agreement or employer personnel policy.

17. WHAT IF THE BUSINESS IS TRANSFERRED FROM ONE EMPLOYER TO ANOTHER?

That affects neither eligibility for leave nor job security and benefits when the employee returns. Employment with the two employers is considered to be continuous.

INFORMATION AND ADVICE

Following are offices of Labour Canada where additional information or advice on Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) may be obtained.

ATLANTIC REGION

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
(100 Arden Street.)
P.O. Box 2967, Station A,
Moncton, N.B.
E1C 8T8
Telephone: (506) 388-6640

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
6th Floor,
100 Arden Street,
Moncton, N.B.
E1C 4B7
Telephone: (506) 388-7424

Labour Canada,
Sir Humphrey Gilbert Bldg.,
P.O. Box 5278,
St. John's, Nfld.
A1C 5W1
Telephone: (709) 722-5022

Labour Canada,
Suite 300,
6009 Quinpool Road,
Halifax, N.S.
B3K 5J7
Telephone: (902) 426-3833

Labour Canada,
P.O. Box 1267,
Fredericton, N.B.
E3B 5C8
Telephone: (506) 452-3191

Labour Canada,
Government of Canada Bldg.,
308 George Street,
Sydney, N.S.
B1P 1J8
Telephone: (902) 539-1956

ST. LAWRENCE REGION

Labour Canada,
Port of Montreal Bldg.,
2nd Floor, 3rd Wing,
Cité du Havre,
Montreal, Québec
H3C 3R5
Telephone: (514) 283-5730

Labour Canada,
(390 Dorchester Street.)
P.O. Box 3279,
St. Roch Station,
Québec, Québec
G1K 6Y7
Telephone: (418) 694-7707

GREAT LAKES REGION

Labour Canada,
Mezzanine,
Suite 200,
4900 Yonge Street,
Willowdale, Ont.
M2N 6C3
Telephone: (416) 224-3850

Labour Canada,
SBI Bldg., 11th Floor,
Billings Bridge Plaza,
2323 Riverside Drive,
Ottawa, Ont.
K1H 8L5
Telephone: (613) 998-9083

Labour Canada,
Federal Government Bldg.,
3rd Floor,
19 Lisgar Street,
Sudbury, Ont.
P3E 3L4
Telephone: (705) 675-0616

Labour Canada,
Dominion Public Bldg.,
Room 525,
457 Richmond Street,
London, Ont.
N6A 3E3
Telephone: (519) 679-4047

CENTRAL REGION

Labour Canada,
Canadian Grain
Commission Building,
Room 400,
303 Main Street,
Winnipeg, Man.
R3C 3G7
Telephone: (204) 949-6375

Labour Canada,
Manitoba District Office,
Room 503,
169 Pioneer Avenue,
Winnipeg, Man.
R3C 0H2
Telephone: (204) 949-2409

Labour Canada,
Financial Building,
Room 301,
2101 Scarth Street,
Regina, Sask.
S4P 2H9
Telephone: (306) 359-5408

Labour Canada,
Room 306,
Federal Building,
1st Avenue — 22nd Street,
Saskatoon, Sask.
S7K 0E1
Telephone: (306) 665-4303

Labour Canada,
Room 306,
33 Court Street S.,
Thunder Bay, Ont.
P7B 2W6
Telephone: (807) 345-5474

MOUNTAIN REGION

Labour Canada,
7th Floor,
750 Cambie Street,
Vancouver, B.C.
V6B 2P2
Telephone: (604) 666-1656

Labour Canada,
Oliver Building,
Room 10225,
100th Avenue,
Edmonton, Alta.
T5J 0A1
Telephone: (403) 420-2993

Labour Canada,
P.O. Box 2800,
Station M
Calgary, Alta.
T2P 3C2
Telephone: (403) 231-4566

Labour Canada,
Chancery Court,
Suite 240
220 — 4th Street South,
Lethbridge, Alta.
T1J 4J7
Telephone: (403) 320-7777

Labour Canada,
Room 208,
3105 — 3rd Avenue,
Whitehorse, Y.T.
Y1A 1E5
Telephone: (403) 668-4346

Labour Canada,
1294 — 3rd Avenue,
Prince George, B.C.
V2L 3E7
Telephone: (604) 564-6990

Labour Canada,
Room 201,
347 Leon Avenue,
Kelowna, B.C.
V1Y 8C7
Telephone: (604) 763-5225

NATIONAL HEADQUARTERS

Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
Telephone: (819) 997-3900

Published by Authority of the Honourable
Charles L. Caccia, Minister of Labour
Government of Canada

Également disponible en français sous le titre
Normes du travail/Congé de maternité

© Minister of Supply and Services Canada 1983
Cat. No. L 40-2/5-1983E
ISBN 0-662-12471-5
Printed in Canada



SEPTEMBRE 1985

LES NORMES DE TRAVAIL

PARTIE III DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL (NORMES DE TRAVAIL) LE CONGÉ POUR SOINS AUX ENFANTS

La Division V.1 du *Code canadien du travail* prévoit deux types de congé pour les employés ayant des responsabilités familiales : le congé de maternité et le congé pour soins aux enfants.

Les questions et réponses suivantes intéresseront les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale. Le feuillet n° 1 de cette série précise le genre d'entreprises visées par le Code. On peut en obtenir des exemplaires en s'adressant à l'un des bureaux de Travail Canada.

1. QUI A DROIT À UN CONGÉ DE MATERNITÉ ?

Les employées, y compris les gestionnaires et les membres des professions libérales, qui comptent six mois de service ininterrompu chez le même employeur à la date du début du congé.

2. QUI A DROIT À UN CONGÉ POUR SOINS AUX ENFANTS ?

Les parents naturels ou adoptifs, y compris les gestionnaires et les membres des professions libérales, qui comptent six mois de service ininterrompu chez le même employeur à la date du début du congé.

3. LE CODE PRÉVOIT COMBIEN DE SEMAINES DE CONGÉ ?

Le Code prévoit un CONGÉ DE MATERNITÉ d'une durée maximale de dix-sept semaines. L'employé qui est chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté a droit à un CONGÉ POUR SOINS AUX ENFANTS de vingt-quatre semaines.

4. LES DEUX PARENTS PEUVENT-ILS PRENDRE UN CONGÉ POUR SOINS AUX ENFANTS ?

Oui. S'ils travaillent tous deux pour des entreprises de compétence fédérale, ils peuvent prendre un congé **conjoint** d'au plus vingt-quatre semaines pour donner des soins à leur enfant nouveau-né ou récemment adopté.

5. LES PARENTS DOIVENT-ILS TRAVAILLER TOUS DEUX POUR LE MÊME EMPLOYEUR POUR AVOIR DROIT AU CONGÉ CONJOINT POUR SOINS AUX ENFANTS ?

Non. Pourvu qu'ils soient assujettis au Code, les employés ont le droit de prendre un congé conjoint d'une durée maximale de vingt-quatre semaines pour soins aux enfants.

6. UNE EMPLOYÉE PEUT-ELLE PRENDRE À LA FOIS LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET LE CONGÉ POUR SOINS AUX ENFANTS ?

Oui. Une employée peut prendre un congé de maternité d'au plus dix-sept semaines et un congé pour soins à donner à un enfant d'au plus vingt-quatre semaines. Toutefois, la durée du congé pour soins aux enfants sera réduite de la durée du congé pris par le conjoint.

7. À PARTIR DE QUEL MOMENT PEUT-ON PRENDRE UN CONGÉ ?

Le Code prévoit une période déterminée pendant laquelle le CONGÉ DE MATERNITÉ de dix-sept semaines peut être pris. Cette période ne doit pas commencer plus tôt que onze semaines avant la date prévue de l'accouchement et doit se terminer dix-sept semaines après la date réelle de l'accouchement. L'employée peut partir à n'importe quel moment au cours de cette période. Le congé pour soins aux enfants peut commencer à différents moments :

- a) soit le jour de la naissance de l'enfant;
- b) soit le jour où l'employé devient effectivement chargé des soins et de la garde de l'enfant (nouveau-né ou adopté);
- c) s'il s'agit d'une employée qui a pris un congé de maternité, immédiatement après l'expiration de ce dernier.

8. PAR SIX MOIS D'EMPLOI CONTINU VEUT-ON DIRE QU'UN EMPLOYÉ NE DOIT PAS S'ÊTRE ABSENTÉ DU TRAVAIL AU COURS DE CES SIX MOIS POUR AVOIR DROIT À UN CONGÉ ?

Non. Les absences du travail qui ne mettent pas fin à la relation d'employeur à employé ne rompent pas la continuité de l'emploi.

9. QUE DOIT FAIRE UNE EMPLOYÉE POUR OBTENIR UN CONGÉ ?

L'employée qui souhaite prendre soit un congé de maternité ou un congé pour soins à donner à un enfant doit : a) donner à son employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines; b) dans le cas d'une employée enceinte, fournir à l'employeur un certificat d'un médecin qualifié attestant l'état de grossesse de l'employée; c) informer l'employeur par écrit du nombre de jours de congé qu'elle entend prendre.

10. L'EMPLOYÉ DOIT-IL NÉCESSAIREMENT COMPTER SIX MOIS D'EMPLOI CONTINU AVANT DE PRÉSENTER UNE DEMANDE DE CONGÉ ?

Non. Il peut présenter une demande avant d'avoir accompli six mois de service, mais le congé ne peut commencer avant six mois révolus.

11. L'EMPLOYEUR PEUT-IL OBLIGER L'EMPLOYÉE À PRENDRE UN CONGÉ DE MATERNITÉ ?

Non. L'employée enceinte ne peut être tenue de prendre un congé à moins que l'employeur ne puisse prouver qu'elle est incapable d'accomplir une fonction essentielle de son poste.

12. LORSQUE L'EMPLOYÉE REVIENT DE SON CONGÉ DE MATERNITÉ OU DE SON CONGÉ POUR SOINS AUX ENFANTS EST-ELLE SÛRE DE RETROUVER SON EMPLOI ?

Oui. À son retour au travail, toute employée doit être réintégrée dans son ancien emploi ou un emploi comparable, sur les mêmes lieux de travail auquel sont rattachés le même salaire et les mêmes avantages.

13. Y A-T-IL DES CAS OÙ UN EMPLOYÉ POURRAIT RECEVOIR UN SALAIRE MOINS ÉLEVÉ À SON RETOUR AU TRAVAIL ?

Oui. Si, pendant son congé, le salaire et les avantages d'un groupe d'employés sont réduits en raison d'une réorganisation, l'employé qui est réintégré dans ce groupe ne recevra que le salaire et les avantages auxquels il aurait eu droit s'il avait travaillé au moment de la réorganisation. En revanche, si le salaire et les avantages du groupe dont fait partie l'employé sont augmentés pendant le congé, l'employé aura droit aux augmentations à son retour au travail.

14. EST-CE QUE LES DROITS À LA PENSION ET LES AUTRES AVANTAGES S'ACCUMULENT AU COURS DU CONGÉ ?

Oui. L'employé continue de bénéficier des avantages sociaux pendant son congé, pourvu qu'il continue de verser les cotisations dont il s'acquitte habituellement.

15. QUE SE PRODUIT-IL SI L'EMPLOYÉ CHOISIT DE NE PAS VERSER LA COTISATION HABITUELLE PENDANT SON CONGÉ ?

Le fait de ne pas verser de cotisation pendant le congé ne change en rien la situation d'emploi de l'employé. Si l'employé ne verse pas la cotisation habituelle pendant le congé, il peut perdre pendant cette période les avantages offerts par les régimes, mais l'emploi qu'il a réintégré à son retour au travail est réputé être le prolongement ininterrompu de l'emploi qu'il occupait avant le congé aux fins du calcul des avantages futurs.

16. L'EMPLOYEUR EST-IL TENU DE CONTINUER À VERSER DES CONTRIBUTIONS AUX RÉGIMES SOCIAUX PENDANT LE CONGÉ ?

Oui. Mais seulement si l'employé verse sa cotisation habituelle.

17. L'EMPLOYEUR EST-IL TENU DE CONTINUER À VERSER UN SALAIRE AUX EMPLOYÉS EN CONGÉ ?

Non. Le Code oblige l'employeur à accorder un congé, mais il ne prévoit pas la rémunération de ce congé. Les femmes en congé de maternité pourront, dans la plupart des cas, toucher des prestations en espèces en vertu des dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage. On peut obtenir tous les renseignements voulus au sujet de ces prestations en s'adressant à un bureau de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

18. UN EMPLOYÉ EN CONGÉ PEUT-IL OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS SUR LES POSSIBILITÉS DE FORMATION ET D'AVANCEMENT ?

Oui. Sur demande écrite d'une employée en congé de maternité ou en congé pour soins aux enfants, l'employeur est tenu de l'aviser des possibilités de formation ou d'avancement qui se présentent pendant son absence.

19. L'EMPLOYEUR PEUT-IL CONGÉDIER UNE EMPLOYÉE OU LA METTRE À PIED PARCE QU'ELLE EST ENCEINTE ?

Non. L'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder une employée, ni prendre des mesures disciplinaires à son endroit parce qu'elle est enceinte. Il ne peut non plus tenir compte de la grossesse pour décider de l'avancement ou de la formation d'une employée.

20. L'EMPLOYEUR PEUT-IL CONGÉDIER OU METTRE À PIED UNE EMPLOYÉE QUI PREND OU ENTEND PRENDRE UN CONGÉ DE MATERNITÉ OU UN CONGÉ POUR SOINS AUX ENFANTS ?

Non. L'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder une employée, ni prendre des mesures disciplinaires à son endroit parce qu'elle prend un congé de maternité ou un congé pour soins à donner à un enfant. Il ne peut non plus tenir compte de l'intention de l'employée de prendre un congé de maternité ou un congé pour soins à donner à un enfant lorsqu'il décide de sa formation ou de son avancement.

21. LORSQUE LA CONVENTION COLLECTIVE NE PRÉVOIT PAS DE CONGÉ DE MATERNITÉ NI DE CONGÉ POUR SOINS AUX ENFANTS, L'EMPLOYEUR EST-IL TENU QUAND MÊME DE L'ACCORDER ?

Oui, pourvu que l'employé satisfasse aux exigences du Code.

12. IS AN EMPLOYEE'S JOB GUARANTEED UPON RETURN FROM MATERNITY LEAVE OR CHILD CARE LEAVE?

Yes. Employees must be reinstated in their former position, or be given a comparable position in the same location and with the same wages and benefits.

13. ARE THERE ANY CIRCUMSTANCES UNDER WHICH AN EMPLOYEE MAY RECEIVE LESS PAY UPON RETURNING TO WORK?

Yes. If, during a leave period, the wages and benefits of a group of employees are reduced as part of a reorganization plan, an employee who is reinstated in that group will receive no more than the wages and benefits she or he would have received if she or he had been at work during the reorganization. Similarly, if the wages and benefits for the group of which the employee is a member are increased during leave, the employee would be entitled to the increases upon return from leave.

14. DO PENSION RIGHTS AND OTHER BENEFITS ACCUMULATE DURING THE LEAVE PERIOD?

Yes. Coverage under benefit plans continues during the leave period **provided** an employee pays any contributions he or she would normally have paid.

15. WHAT HAPPENS IF AN EMPLOYEE CHOOSES NOT TO PAY NORMAL BENEFIT CONTRIBUTIONS FOR THE LEAVE PERIOD?

Non-payment of benefit contributions for the leave period has no impact upon the employee's employment status. If an employee does not pay the normal employee contributions for the leave period, the benefit plans may lapse during the leave period, but employment upon reinstatement is considered to be continuous with employment before leave for the purposes of calculating future benefits.

16. IS THE EMPLOYER REQUIRED TO CONTINUE BENEFIT CONTRIBUTIONS WHILE THE EMPLOYEE IS ON LEAVE?

Yes, but only if the employee also pays contributions he or she would normally have made.

17. IS THE EMPLOYER REQUIRED TO CONTINUE SALARY PAYMENTS TO EMPLOYEES ON LEAVE?

No. The Code requires the employer to grant time off; there is no provision for employers to maintain salary payments during leave. Women on MATERNITY LEAVE will in most cases be eligible for cash benefits under the Unemployment Insurance Act. Information concerning these benefits may be obtained at any local office of the Canada Employment and Immigration Commission.

18. CAN AN EMPLOYEE ON LEAVE OBTAIN INFORMATION ABOUT OPPORTUNITIES FOR TRAINING AND PROMOTION?

Yes. On the written request of an employee who is away on maternity leave or child care leave, employers are required to inform that leave, employees are required to inform that promotion that arise during his or her absence.

19. CAN AN EMPLOYER DISMISS OR LAY OFF AN EMPLOYEE BECAUSE SHE IS PREGNANT?

No. An employer may not dismiss, suspend, lay off, demote, or discipline an employee because she is pregnant. Nor can an employer take pregnancy into account in any decision to promote or train an employee.

20. CAN AN EMPLOYER DISMISS OR LAY OFF AN EMPLOYEE WHO TAKES OR INTENDS TO TAKE MATERNITY OR CHILD CARE LEAVE?

No. An employer may not dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee because that employee takes maternity or child care leave. Neither may an employer take into account the intention of an employee to take maternity or child care leave in any decision to train or promote the employee.

21. WHEN A COLLECTIVE AGREEMENT DOES NOT PROVIDE FOR MATERNITY LEAVE OR CHILD CARE LEAVE, IS THE EMPLOYER STILL OBLIGED TO GRANT IT?

Yes, provided the employee meets the requirements of the Code.

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.



LABOUR STANDARDS

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS)

The Canada Labour Code provides for leave for employees with child care responsibilities in Division V.1 of Part III. There are two types: maternity leave and child care leave.

The following questions and answers will be of interest to employers and employees under federal jurisdiction. Pamphlet 1 of this series describes the types of businesses covered by the Code. It is available from any Labour Canada office.

1. WHO IS ENTITLED TO MATERNITY LEAVE?

Female employees, including managers and professionals, who have completed six consecutive months of continuous employment with their employer by the date they commence their leave.

2. WHO IS ENTITLED TO CHILD CARE LEAVE?

Natural or adoptive parents, including managers and professionals, who have completed six consecutive months of continuous employment with their employer by the date they commence their leave.

3. HOW MUCH LEAVE IS PROVIDED FOR UNDER THE CODE?

The Code provides for up to 17 weeks of MATERNITY LEAVE. In addition, an employee who assumes actual care and custody of a newborn or newly adopted child is entitled to CHILD CARE LEAVE of 24 weeks.

4. CAN BOTH PARENTS TAKE CHILD CARE LEAVE?

Yes. Provided they both work for undertakings under federal jurisdiction, two employees may take **combined** leave of up to 24 weeks to care for the same newborn or newly adopted child.

5. MUST BOTH PARENTS WORK FOR THE SAME EMPLOYER TO QUALIFY FOR COMBINED CHILD CARE LEAVE?

No. Provided they are under jurisdiction of the Code, two employees are entitled to combined child care leave of up to 24 weeks.

6. CAN AN EMPLOYEE TAKE BOTH MATERNITY LEAVE AND CHILD CARE LEAVE?

Yes. An employee may take up to 17 weeks of maternity leave and up to 24 weeks of child care leave. The amount of child care leave will be reduced however, by the amount of any such leave taken by the other parent.

7. WHEN CAN LEAVE BE TAKEN?

The Code prescribes a specific period within which the 17 weeks of MATERNITY LEAVE may be taken. That period commences no earlier than 11 weeks before the expected date of actual delivery and ends 17 weeks following the actual delivery date. An employee may take her leave any time within that period. There are various times at which CHILD CARE LEAVE may start, as follows:

- (a) on the day the child is born;
- (b) on the day the child (newborn or adopted) comes into the actual care and custody of the employee; or
- (c) where an employee has taken maternity leave, immediately upon expiration of that leave.

8. BY SIX CONSECUTIVE MONTHS OF CONTINUOUS EMPLOYMENT, DO YOU MEAN AN EMPLOYEE MUST NOT HAVE BEEN ABSENT FROM WORK DURING SIX MONTHS TO BE ELIGIBLE FOR LEAVE?

No. Absences from work which are not terminations of the employer-employee relationship do not interrupt continuity of employment.

9. WHAT MUST AN EMPLOYEE DO TO OBTAIN LEAVE?

An employee who wishes to take either MATERNITY LEAVE or CHILD CARE LEAVE must: (a) give written notice to the employer at least four weeks before the commencement of leave; (b) for maternity leave, provide the employer with a certificate from a qualified medical practitioner certifying the employee is pregnant; (c) advise the employer in writing of the intended length of leave.

10. MUST AN EMPLOYEE HAVE COMPLETED SIX MONTHS OF CONTINUOUS EMPLOYMENT BEFORE APPLYING FOR LEAVE?

No. An employee may apply prior to having completed six months employment, but leave cannot begin until six months are complete.

11. CAN AN EMPLOYER COMPEL AN EMPLOYEE TO TAKE MATERNITY LEAVE?

No. A pregnant employee cannot be required to take leave unless her employer can demonstrate that she is unable to perform an essential function of her job.

Revised February 1983

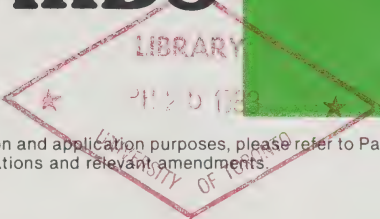
CAI
L11
- L17

LABOUR STANDARDS



Labour
Canada

Travail
Canada



6. BEREAVEMENT LEAVE

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS) BEREAVEMENT LEAVE

The Canada Labour Code (Labour Standards) provides for Bereavement Leave in Division V.11.

The following questions and answers will be of interest to employers and employees under federal jurisdiction. Information about which businesses are covered by the Code is given in Labour Standards Pamphlet 1 Summary, and is available from offices of Labour Canada listed at the end of this pamphlet. A handy summary of the Code "Labour Standards and You" is also available.

1. WHAT IS BEREAVEMENT LEAVE?

Bereavement leave is a new provision in the Code that will enable employees to be off for up to three days in the event of a death in the immediate family.

2. WHO IS ENTITLED TO BEREAVEMENT LEAVE?

All employees without exception.

3. WHO IS ENTITLED TO BEREAVEMENT LEAVE WITH PAY?

Employees with three consecutive months of employment with the same employer are entitled to pay at the regular rate of wages for their normal hours of work.

4. TO HOW MANY DAYS' LEAVE ARE YOU ENTITLED?

The Code provides for up to three working days during the three days immediately following the day of the death.

5. WHO DOES THE IMMEDIATE FAMILY CONSIST OF?

The employee's spouse, parent, child, sister, brother, father-in-law, mother-in-law, and any relative permanently residing in the employee's household or with whom the employee resides.

6. IS BEREAVEMENT LEAVE IN ADDITION TO NORMAL DAYS OFF?

No. For example, if the death occurs on a Friday the employee is entitled to three days off (Saturday, Sunday and Monday) in which case he/she would be paid only those days he/she would normally work. If the death occurs on a Sunday, the employee would be entitled to three days' leave (Monday, Tuesday, Wednesday) and again would receive pay for those three days only if he/she was normally scheduled to work.

INFORMATION AND ADVICE

Following are offices of Labour Canada where additional information or advice on Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) may be obtained.

ATLANTIC REGION

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
(100 Arden Street),
P.O. Box 2967, Station A,
Moncton, N.B.
E1C 8T8
Telephone: (506) 388-6640

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
6th Floor,
100 Arden Street,
Moncton, N.B.
E1C 4B7
Telephone: (506) 388-7424

Labour Canada,
Sir Humphrey Gilbert Bldg.,
P.O. Box 5278,
St. John's, Nfld.
A1C 5W1
Telephone: (709) 722-5022

Labour Canada,
Suite 300,
6009 Quinpool Road,
Halifax, N.S.
B3K 5J7
Telephone: (902) 426-3833

Labour Canada,
P.O. Box 1267,
Fredericton, N.B.
E3B 5C8
Telephone: (506) 452-3191

Labour Canada,
Government of Canada Bldg.,
308 George Street,
Sydney, N.S.
B1P 1J8
Telephone: (902) 539-1956

ST. LAWRENCE REGION

Labour Canada,
Port of Montreal Bldg.,
2nd Floor, 3rd Wing,
Cité du Havre,
Montreal, Québec
H3C 3R5
Telephone: (514) 283-5730

Labour Canada,
(390 Dorchester Street),
P.O. Box 3279,
St. Roch Station,
Québec, Québec
G1K 6Y7
Telephone: (418) 694-7707

GREAT LAKES REGION

Labour Canada,
Mezzanine,
Suite 200,
4900 Yonge Street,
Willowdale, Ont.
M2N 6C3
Telephone: (416) 224-3850

Labour Canada,
SBI Bldg., 11th Floor,
Billings Bridge Plaza,
2323 Riverside Drive,
Ottawa, Ont.
K1H 8L5
Telephone: (613) 998-9083

Labour Canada,
Federal Government Bldg.,
3rd Floor,
19 Lisgar Street,
Sudbury, Ont.
P3E 3L4
Telephone: (705) 675-0616

Labour Canada,
Dominion Public Bldg.,
Room 525,
457 Richmond Street,
London, Ont.
N6A 3E3
Telephone: (519) 679-4047

CENTRAL REGION

Labour Canada,
Canadian Grain
Commission Building,
Room 400,
303 Main Street,
Winnipeg, Man.
R3C 3G7
Telephone: (204) 949-6375

Labour Canada,
Manitoba District Office,
Room 503,
169 Pioneer Avenue,
Winnipeg, Man.
R3C 0H2
Telephone: (204) 949-2409

Labour Canada,
Financial Building,
Room 301,
2101 Scarth Street,
Regina, Sask.
S4P 2H9
Telephone: (306) 359-5408

Labour Canada,
Room 306,
Federal Building,
1st Avenue — 22nd Street,
Saskatoon, Sask.
S7K 0E1
Telephone: (306) 665-4303

Labour Canada,
Room 306,
33 Court Street S.,
Thunder Bay, Ont.
P7B 2W6
Telephone: (807) 345-5474

MOUNTAIN REGION

Labour Canada,
7th Floor,
750 Cambie Street,
Vancouver, B.C.
V6B 2P2
Telephone: (604) 666-1656

Labour Canada,
Oliver Building,
Room 10225,
100th Avenue,
Edmonton, Alta.
T5J 0A1
Telephone: (403) 420-2993

Labour Canada,
P.O. Box 2800,
Station M
Calgary, Alta.
T2P 3C2
Telephone: (403) 231-4566

Labour Canada,
Chancery Court,
Suite 240
220 — 4th Street South,
Lethbridge, Alta.
T1J 4J7
Telephone: (403) 320-7777

Labour Canada,
Room 208,
3105 — 3rd Avenue,
Whitehorse, Y.T.
Y1A 1E5
Telephone: (403) 668-4346

Labour Canada,
1294 — 3rd Avenue,
Prince George, B.C.
V2L 3E7
Telephone: (604) 564-6990

Labour Canada,
Room 201,
347 Leon Avenue,
Kelowna, B.C.
V1Y 8C7
Telephone: (604) 763-5225

NATIONAL HEADQUARTERS

Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
Telephone: (819) 997-3900

Published by Authority of the Honourable
Charles L. Caccia, Minister of Labour
Government of Canada

Également disponible en français sous le titre
Normes du travail / Congé de décès

© Minister of Supply and Services Canada 1983
Cat. No. L 40-2/6-1983E
ISBN 0-662-12472-3
Printed in Canada



SEPTEMBER 1985

LABOUR STANDARDS

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS)

The Canada Labour Code provides for Bereavement Leave in Division V.11 of Part III.

The following questions and answers will be of interest to employers and employees under federal jurisdiction. Pamphlet 1 of this series describes the types of businesses covered by the Code. It is available from any Labour Canada office.

1. WHAT IS THE BEREAVEMENT LEAVE ENTITLEMENT UNDER THE CODE?

When a member of an employee's immediate family dies, the employee is entitled to leave on any normal working day that falls within the three-day period immediately following the day the death occurred.

2. WHO IS ENTITLED TO BEREAVEMENT LEAVE?

All employees without exception.

3. IS AN EMPLOYEE ENTITLED TO BE PAID FOR BEREAVEMENT LEAVE?

Yes, provided the employee has been continuously employed for three consecutive months when the leave commences. Employees without the necessary continuous employment are entitled to leave without pay.

4. WHAT IS THE MAXIMUM NUMBER OF LEAVE DAYS UNDER THIS PROVISION?

Three days.

5. IS BEREAVEMENT LEAVE ADDITIONAL TO REGULAR DAYS OFF?

No. Bereavement leave covers only scheduled working days. For example, if a member of an employee's immediate family died on a Friday, and the employee's regular days off were Saturday and Sunday, bereavement leave would apply only to the Monday. Similarly, if the death occurred during an employee's vacation, bereavement leave would not apply.

6. WHO IS INCLUDED IN THE "IMMEDIATE FAMILY"?

The employee's spouse, parent, child, sister, brother, father-in-law, mother-in-law, and any relative permanently residing in the employee's household or with whom the employee resides.

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.



LES NORMES DE TRAVAIL

PARTIE III DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL (NORMES DE TRAVAIL) LE CONGÉ DE DÉCÈS

La Division V.14 du Code canadien du travail prévoit un congé de décès.

Les questions et réponses suivantes intéresseront les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale. Le feuillet n° 1 de cette série précise le genre d'entreprises visées par le Code. On peut en obtenir des exemplaires en s'adressant à l'un des bureaux de Travail Canada.

1. QU'EST-CE QUE LE CONGÉ DE DÉCÈS ?

Dans le cas du décès d'un membre de sa famille immédiate, l'employé a le droit de s'absenter pendant tout jour ouvrable de la période de trois jours qui suit immédiatement le jour du décès.

2. QUI A DROIT AU CONGÉ DE DÉCÈS ?

Tous les employés, sans exception.

3. L'EMPLOYÉ A-T-IL DROIT À LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ DE DÉCÈS ?

Oui, pourvu qu'il ait accompli trois mois de service continu avant le début du congé. Les employés qui ne satisfont pas à cette condition ont le droit de prendre un congé sans solde.

4. QUEL EST LE NOMBRE MAXIMAL DE JOURS DE CONGÉ PRÉVU AU CODE ?

Trois jours.

5. PEUT-ON ADDITIONNER LES JOURS DE CONGÉ DE DÉCÈS AUX JOURNÉES NORMALES DE CONGÉ ?

Non. Le congé de décès ne porte que sur les jours ouvrables. Par exemple, si un membre de la famille immédiate de l'employé décède un vendredi et que les jours de congé normaux de l'employé tombent le samedi et le dimanche, le congé de décès ne s'applique qu'au lundi. De même, si le décès survient au cours des vacances de l'employé, il n'y aurait pas lieu d'accorder un congé de décès.

6. QU'ENTEND-ON PAR « FAMILLE IMMÉDIATE » ?

Le conjoint, le père, la mère, un enfant, une sœur, un frère, un beau-père, une belle-mère ou un parent qui demeure en permanence chez l'employé ou chez qui l'employé demeure.

Ces renseignements sont fournis à titre d'information seulement. Pour fins d'interprétation et d'application, veuillez vous reporter à la Partie III du Code canadien du travail (Normes de travail), au Règlement du Canada sur les normes de travail et aux modifications pertinentes.

Revised February 1983

CA1
L11
-L17

LABOUR STANDARDS



Labour
Canada

Travail
Canada

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS) SICK LEAVE

A new standard, Sick Leave, was recently added to the Canada Labour Code as Division V.6. The following questions and answers will be of interest to employers and employees under federal jurisdiction. Information about which businesses are covered by the Code is given in Labour Standards Pamphlet 1 Summary and is available from offices of Labour Canada listed at the end of this pamphlet. A handy summary of the Code "Labour Standards and You" is also available.

1. WHAT IS SICK LEAVE?

An employee who is off work due to an injury or an illness is now protected against being dismissed or laid off solely because of his/her absence due to illness or injury. The Code's protection may not extend to intermittent illnesses which affect the employee's ability to do the job.

2. WHO IS ENTITLED TO SICK LEAVE PROTECTION?

Employees who have completed three consecutive months of employment with the same employer.

3. FOR HOW LONG IS AN EMPLOYEE PROTECTED?

An employee can be off sick for a period up to 12 weeks.

4. IS A DOCTOR'S CERTIFICATE REQUIRED?

Yes. If the employer requests a medical certificate within 15 days of the employee's return to work, the employee must provide one.

7. SICK LEAVE

5. IS THE EMPLOYEE PROTECTED IF HE/SHE IS OFF SICK FOR MORE THAN 12 WEEKS?

The employee would only be protected if he/she is undergoing treatment or rehabilitation paid by a workers compensation board.

6. IS THE EMPLOYER REQUIRED TO CONTINUE SALARY PAYMENTS AND BENEFIT CONTRIBUTIONS WHILE THE EMPLOYEE IS AWAY ON SICK LEAVE?

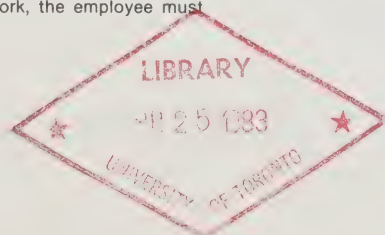
No. The Code provides job security in case of absence due to illness or injury; there is no provision for *paid* leave of absence. But some employees may be entitled to cash benefits under the Unemployment Insurance Act. Information concerning eligibility and benefits may be obtained at any local office of the Canada Employment and Immigration Commission.

7. WHAT HAPPENS TO HIS/HER PENSION AND OTHER BENEFITS WHEN HE/SHE COMES BACK TO WORK?

For the purpose of calculating his/her pension and other benefits employment on return to work is considered to be continuous with employment before he/she went on sick leave.

8. WHAT IF DURING HIS/HER ABSENCE FROM WORK THE BUSINESS WAS TRANSFERRED FROM ONE EMPLOYER TO ANOTHER?

That does not change anything. Employment with the two employers is considered to be continuous.



INFORMATION AND ADVICE



Following are offices of Labour Canada where additional information or advice on Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) may be obtained.

ATLANTIC REGION

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
(100 Arden Street,)
P.O. Box 2967, Station A,
Moncton, N.B.
E1C 8T8
Telephone: (506) 388-6640

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
6th Floor,
100 Arden Street,
Moncton, N.B.
E1C 4B7
Telephone: (506) 388-7424

Labour Canada,
Sir Humphrey Gilbert Bldg.,
P.O. Box 5278,
St. John's, Nfld.
A1C 5W1
Telephone: (709) 722-5022

Labour Canada,
Suite 300,
6009 Quinpool Road,
Halifax, N.S.
B3K 5J7
Telephone: (902) 426-3833

Labour Canada,
P.O. Box 1267,
Fredericton, N.B.
E3B 5C8
Telephone: (506) 452-3191

Labour Canada,
Government of Canada Bldg.,
308 George Street,
Sydney, N.S.
B1P 1J8
Telephone: (902) 539-1956

ST. LAWRENCE REGION

Labour Canada,
Port of Montreal Bldg.,
2nd Floor, 3rd Wing,
Cité du Havre,
Montreal, Québec
H3C 3R5
Telephone: (514) 283-5730

Labour Canada,
(390 Dorchester Street,)
P.O. Box 3279,
St. Roch Station,
Québec, Québec
G1K 6Y7
Telephone: (418) 694-7707

GREAT LAKES REGION

Labour Canada,
Mezzanine,
Suite 200,
4900 Yonge Street,
Willowdale, Ont.
M2N 6C3
Telephone: (416) 224-3850

Labour Canada,
SBI Bldg., 11th Floor,
Billings Bridge Plaza,
2323 Riverside Drive,
Ottawa, Ont.
K1H 8L5
Telephone: (613) 998-9083

Labour Canada,
Federal Government Bldg.,
3rd Floor,
19 Lisgar Street,
Sudbury, Ont.
P3E 3L4
Telephone: (705) 675-0616

Labour Canada,
Dominion Public Bldg.,
Room 525,
457 Richmond Street,
London, Ont.
N6A 3E3
Telephone: (519) 679-4047

CENTRAL REGION

Labour Canada,
Canadian Grain
Commission Building,
Room 400,
303 Main Street,
Winnipeg, Man.
R3C 3G7
Telephone: (204) 949-6375

Labour Canada,
Manitoba District Office,
Room 503,
169 Pioneer Avenue,
Winnipeg, Man.
R3C 0H2
Telephone: (204) 949-2409

Labour Canada,
Financial Building,
Room 301,
2101 Scarth Street,
Regina, Sask.
S4P 2H9
Telephone: (306) 359-5408

Labour Canada,
Room 306,
Federal Building,
1st Avenue — 22nd Street,
Saskatoon, Sask.
S7K 0E1
Telephone: (306) 665-4303

Labour Canada,
Room 306,
33 Court Street S.,
Thunder Bay, Ont.
P7B 2W6
Telephone: (807) 345-5474

MOUNTAIN REGION

Labour Canada,
7th Floor,
750 Cambie Street,
Vancouver, B.C.
V6B 2P2
Telephone: (604) 666-1656

Labour Canada,
Oliver Building,
Room 10225,
100th Avenue,
Edmonton, Alta.
T5J 0A1
Telephone: (403) 420-2993

Labour Canada,
P.O. Box 2800,
Station M
Calgary, Alta.
T2P 3C2
Telephone: (403) 231-4566

Labour Canada,
Chancery Court,
Suite 240
220 — 4th Street South,
Lethbridge, Alta.
T1J 4J7
Telephone: (403) 320-7777

Labour Canada,
Room 208,
3105 — 3rd Avenue,
Whitehorse, Y.T.
Y1A 1E5
Telephone: (403) 668-4346

Labour Canada,
1294 — 3rd Avenue,
Prince George, B.C.
V2L 3E7
Telephone: (604) 564-6990

Labour Canada,
Room 201,
347 Leon Avenue,
Kelowna, B.C.
V1Y 8C7
Telephone: (604) 763-5225

NATIONAL HEADQUARTERS

Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
Telephone: (819) 997-3900



Published by Authority of the Honourable
Charles L. Caccia, Minister of Labour
Government of Canada

Également disponible en français sous le titre
Normes du travail/Sommaire

© Minister of Supply and Services Canada 1983
Cat. No. L 40-2/7-1983E
ISBN 0-662-12473-1
Printed in Canada





SEPTEMBER 1985

LABOUR STANDARDS

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS)

The Canada Labour Code provides for sick leave in Division V.6 of Part III. The following questions and answers will be of interest to employers and employees under federal jurisdiction. Pamphlet 1 of this series describes the types of businesses covered by the Code. It is available from any Labour Canada office.

1. WHAT ARE THE SICK LEAVE PROVISIONS IN THE CODE?

In general terms, the Code provides protection against dismissal, layoff or any other form of discipline because of absence due to illness or injury.

2. WHO IS ENTITLED TO SICK LEAVE PROTECTION?

Employees who have completed three consecutive months of employment with the same employer.

3. FOR HOW LONG IS AN EMPLOYEE PROTECTED?

An employee is protected for any absence not exceeding 12 weeks.

4. IS A DOCTOR'S CERTIFICATE REQUIRED?

Yes. If the employer requests a medical certificate within 15 days of the employee's return to work, the employee must provide one.

5. ARE THERE CIRCUMSTANCES UNDER WHICH AN EMPLOYEE IS PROTECTED FOR LONGER THAN 12 WEEKS?

Yes. Employees who are undergoing treatment and rehabilitation at the expense of a workers' compensation authority are protected for the duration of their absence.

6. IS THE EMPLOYER REQUIRED TO CONTINUE SALARY PAYMENTS WHILE THE EMPLOYEE IS ABSENT?

No. The Code provides job security only; there is no provision for paid leave of absence. Some employees, however, may be entitled to cash benefits under the Unemployment Insurance Act. Information concerning eligibility and benefits may be obtained at any local office of the Canada Employment and Immigration Commission.

7. IS THE EMPLOYER REQUIRED TO MAINTAIN EMPLOYEE BENEFIT PLANS DURING ABSENCES UNDER THIS PROVISION?

Yes. Pension, health and disability benefits, and seniority continue to accrue during an employee's absence. However, where employees are normally required to contribute financially to such plans, they must pay their normal contribution.

8. WHAT HAPPENS IF THE EMPLOYEE DOES NOT MAKE THE REQUIRED CONTRIBUTION? DOES IT AFFECT THE EMPLOYEE'S STATUS WITH THE EMPLOYER?

Failure to pay does not affect an employee's status with the employer. Service after the employee's return to work is deemed to be continuous with service prior to the absence. However, failure to pay may affect the benefit plans themselves. Consequently employees should find out from their employer the impact of non-payment.

9. IS A RETURNING EMPLOYEE ENTITLED TO HIS OR HER REGULAR JOB?

Yes, unless the employee is incapable of performing in that position for medical reasons related to the reasons for the absence. In such cases, the employer may assign the employee to another position with different terms and conditions of employment.

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.

LES NORMES DE TRAVAIL

7. LE CONGÉ DE MALADIE

PARTIE III DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL (NORMES DE TRAVAIL) LE CONGÉ DE MALADIE

La Division V.6 du Code canadien du travail prévoit les congés de maladie. Les questions et réponses suivantes intéresseront les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale. Le feuillet n° 1 de cette série précise le genre d'entreprises visées par le Code. On peut en obtenir des exemplaires en s'adressant à l'un des bureaux de Travail Canada.

1. QU'ENTEND-ON PAR CONGÉ DE MALADIE ?

En général, le Code protège les employés contre la congédiement, la mise à pied ou toute autre mesure disciplinaire prise en raison d'une absence pour cause de maladie ou de blessure.

2. QUI A DROIT AU CONGÉ DE MALADIE ?

Les employés ayant trois mois consécutifs de service chez le même employeur.

3. PENDANT COMBIEN DE TEMPS L'EMPLOYÉ EST-IL PROTÉGÉ ?

L'employé est protégé pendant une absence n'excédant pas douze semaines.

4. EST-IL NÉCESSAIRE DE PRÉSENTER UN CERTIFICAT MÉDICAL ?

Oui, l'employé doit fournir un certificat médical dans les quinze jours qui suivent son retour au travail, si son employeur l'exige.

5. Y-A-T-IL DES CAS OÙ L'EMPLOYÉ EST PROTÉGÉ PENDANT PLUS DE DOUZE SEMAINES ?

Oui. Les employés qui suivent un traitement ou un programme de réhabilitation payé par une commission des accidents du travail sont protégés pendant la durée de leur absence.

6. L'EMPLOYEUR EST-IL TENU D'ASSURER LA VERSER LA RÉMUNÉRATION PENDANT L'ABSENCE DE L'EMPLOYÉ ?

Non. Le Code n'assure que la sécurité d'emploi; il ne prévoit pas de congé payé. Toutefois, certains employés peuvent avoir droit à des prestations en espèces en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage. On peut obtenir des renseignements sur l'admissibilité et les prestations en s'adressant à l'un des bureaux de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

7. L'EMPLOYEUR EST-IL TENU D'ASSURER LE MAINTIEN DES AVANTAGES SOCIAUX PENDANT LE CONGÉ DE MALADIE ?

Oui. Les avantages de régimes de retraite, d'assurance-santé, d'assurance-invalidité et l'ancienneté s'accumulent pendant toute la durée de l'absence. Toutefois, les employés qui sont habituellement tenus de verser des cotisations pour avoir droit à ces avantages doivent continuer de s'en acquitter.

8. QU'ARRIVE-T-IL SI L'EMPLOYÉ NE VERSE PAS SA COTISATION HABITUELLE ? SA SITUATION D'EMPLOI EN EST-ELLE MODIFIÉE ?

Ne pas verser sa cotisation ne change rien à la situation de l'employé vis-à-vis de son employeur. Le service repris à son retour au travail est réputé être le prolongement ininterrompu du service accompli avant son absence. Toutefois, le fait de n'avoir pas versé sa cotisation peut avoir des répercussions sur les avantages sociaux eux-mêmes. Les employés devraient donc s'informer auprès de leur employeur des conséquences qu'entraîne le non-paiement des cotisations.

9. L'EMPLOYÉ A-T-IL DROIT À SON EMPLOI HABITUEL LORSQU'IL RETOURNE AU TRAVAIL ?

Oui, à moins que, pour des raisons médicales, il soit incapable de remplir les fonctions rattachées à son poste. Dans ce cas, l'employeur peut affecter l'employé à un autre poste comportant des conditions d'emploi différentes.

Ces renseignements sont fournis à titre d'information seulement. Pour fins d'interprétation et d'application, veuillez vous reporter à la Partie III du Code canadien du travail (Normes de travail), au Règlement du Canada sur les normes de travail et aux modifications pertinentes.

Revised February 1983

LABOUR STANDARDS

Labour
CanadaTravail
Canada

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS) UNJUST DISMISSAL

Division V.7 now provides a legal mechanism for making complaints against a dismissal that an employee considers to be unjust.

The following questions and answers, based on Division V.7 of the Code will be of interest to employers and employees under federal jurisdiction. Information about which businesses are covered by the Code is given in Labour Standards Pamphlet 1 Summary, and is available from offices of Labour Canada listed at the end of this pamphlet. A handy summary of the Code "Labour Standards and You" and a booklet "The Meaning of Unjust Dismissal" are also available.

1. WHO IS ENTITLED TO UNJUST DISMISSAL PROTECTION?

All employees under federal jurisdiction with 12 consecutive months of employment with the same employer who are not covered by a collective agreement. But managers are not included.

2. CAN A LAYOFF BE CONSIDERED AN UNJUST DISMISSAL?

No. Complaints involving layoff due to lack of work or the discontinuance of a function cannot be considered.

3. WHAT CAN AN EMPLOYEE DO IF HE OR SHE FEELS UNJUSTLY DISMISSED?

- (a) He/she can request in writing from his/her employer a written statement giving the reasons for dismissal. The employer must reply within 15 days;
- (b) He/she can file a complaint in writing at any Labour Canada office but normally it must be made within 30 days from the date he/she was dismissed.

4. WHO WILL NORMALLY DEAL WITH THE COMPLAINT?

A Labour Affairs Officer will look into the case. He/she will first try to help the parties settle the complaint between them. If this does not succeed, the dismissed employee can request in writing that it be referred to an adjudicator.

8 UNJUST DISMISSAL

5. DOES IT THEN GO AUTOMATICALLY TO THE ADJUDICATOR?

No. The Minister of Labour decides whether to appoint an adjudicator.

6. WHAT IS THE POWER OF THE ADJUDICATOR?

The adjudicator will normally hold a hearing to consider the employee's complaint and listen to both sides. He/she will render a decision sending a copy to the employer and the employee and to the Minister of Labour.

7. WHAT HAPPENS IF THE ADJUDICATOR FINDS THAT THE EMPLOYEE WAS UNJUSTLY DISMISSED?

The adjudicator may require the employer to pay to the former employee compensation equivalent to his/her lost wages and to reinstate him/her.

8. CAN THE ADJUDICATOR'S DECISION BE APPEALED?

No. The decision of an adjudicator is final. It cannot be appealed in court. However, it may be subject to an application for review under section 28 of the Federal Court Act on a point of law.

9. WHO PAYS FOR THE ADJUDICATOR?

Labour Canada provides for the services of an adjudicator but the employer and the dismissed employee incur the cost of legal counsel if they choose to be so represented. However, they can choose to represent their own case.

NOTE: No civil remedy (or private court action) is affected by making use of the unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code.



INFORMATION AND ADVICE

Following are offices of Labour Canada where additional information or advice on Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) may be obtained.

ATLANTIC REGION

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
(100 Arden Street),
P.O. Box 2967, Station A,
Moncton, N.B.
E1C 8T8
Telephone: (506) 388-6640

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
6th Floor,
100 Arden Street,
Moncton, N.B.
E1C 4B7
Telephone: (506) 388-7424

Labour Canada,
Sir Humphrey Gilbert Bldg.,
P.O. Box 5278,
St. John's, Nfld.
A1C 5W1
Telephone: (709) 722-5022

Labour Canada,
Suite 300,
6009 Quinpool Road,
Halifax, N.S.
B3K 5J7
Telephone: (902) 426-3833

Labour Canada,
P.O. Box 1267,
Fredericton, N.B.
E3B 5C8
Telephone: (506) 452-3191

Labour Canada,
Government of Canada Bldg.,
308 George Street,
Sydney, N.S.
B1P 1J8
Telephone: (902) 539-1956

ST. LAWRENCE REGION

Labour Canada,
Port of Montreal Bldg.,
2nd Floor, 3rd Wing,
Cité du Havre,
Montreal, Québec
H3C 3R5
Telephone: (514) 283-5730

Labour Canada,
(390 Dorchester Street),
P.O. Box 3279,
St. Roch Station,
Québec, Québec
G1K 6Y7
Telephone: (418) 694-7707

GREAT LAKES REGION

Labour Canada,
Mezzanine,
Suite 200,
4900 Yonge Street,
Willowdale, Ont.
M2N 6C3
Telephone: (416) 224-3850

Labour Canada,
SBI Bldg., 11th Floor,
Billings Bridge Plaza,
2323 Riverside Drive,
Ottawa, Ont.
K1H 8L5
Telephone: (613) 998-9083

Labour Canada,
Federal Government Bldg.,
3rd Floor,
19 Lisgar Street,
Sudbury, Ont.
P3E 3L4
Telephone: (705) 675-0616

Labour Canada,
Dominion Public Bldg.,
Room 525,
457 Richmond Street,
London, Ont.
N6A 3E3
Telephone: (519) 679-4047

CENTRAL REGION

Labour Canada,
Canadian Grain
Commission Building,
Room 400,
303 Main Street,
Winnipeg, Man.
R3C 3G7
Telephone: (204) 949-6375

Labour Canada,
Manitoba District Office,
Room 503,
169 Pioneer Avenue,
Winnipeg, Man.
R3C 0H2
Telephone: (204) 949-2409

Labour Canada,
Financial Building,
Room 301,
2101 Scarth Street,
Regina, Sask.
S4P 2H9
Telephone: (306) 359-5408

Labour Canada,
Room 306,
Federal Building,
1st Avenue — 22nd Street,
Saskatoon, Sask.
S7K 0E1
Telephone: (306) 665-4303

Labour Canada,
Room 306,
33 Court Street S.,
Thunder Bay, Ont.
P7B 2W6
Telephone: (807) 345-5474

MOUNTAIN REGION

Labour Canada,
7th Floor,
750 Cambie Street,
Vancouver, B.C.
V6B 2P2
Telephone: (604) 666-1656

Labour Canada,
Oliver Building,
Room 10225,
100th Avenue,
Edmonton, Alta.
T5J 0A1
Telephone: (403) 420-2993

Labour Canada,
P.O. Box 2800,
Station M
Calgary, Alta.
T2P 3C2
Telephone: (403) 231-4566

Labour Canada,
Chancery Court,
Suite 240
220 — 4th Street South,
Lethbridge, Alta.
T1J 4J7
Telephone: (403) 320-7777

Labour Canada,
Room 208,
3105 — 3rd Avenue,
Whitehorse, Y.T.
Y1A 1E5
Telephone: (403) 668-4346

Labour Canada,
1294 — 3rd Avenue,
Prince George, B.C.
V2L 3E7
Telephone: (604) 564-6990

Labour Canada,
Room 201,
347 Leon Avenue,
Kelowna, B.C.
V1Y 8C7
Telephone: (604) 763-5225

NATIONAL HEADQUARTERS

Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
Telephone: (819) 997-3900

Published by Authority of the Honourable
Charles L. Caccia, Minister of Labour
Government of Canada

Également disponible en français sous le titre
Normes du travail/Salaire minimum

© Minister of Supply and Services Canada 1983
Cat. No. L 40-2/8-1983E
ISBN 0-662-12474-X
Printed in Canada



SEPTEMBER 1985

LABOUR STANDARDS

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS)

The Canada Labour Code provides a legal mechanism for making complaints against a dismissal that an employee considers to be unjust.

The following questions and answers, based on Division V.7 of Part III of the Code, will be of interest to employers and employees under federal jurisdiction. Pamphlet 1 of this series describes the types of businesses covered by the Code. It is available from any Labour Canada office.

1. WHO IS ENTITLED TO PROTECTION FROM UNJUST DISMISSAL?

All employees, managers excluded, who have completed at least 12 consecutive months of employment with the same employer and who are not covered by a collective agreement.

2. CAN A LAYOFF BE CONSIDERED AN UNJUST DISMISSAL?

No. Layoffs due to lack of work or the discontinuance of a function cannot be considered under this legislation.

3. WHAT CAN EMPLOYEES DO IF THEY FEEL THAT THEY HAVE BEEN UNJUSTLY DISMISSED?

(a) They can request, in writing, from their employer a written statement giving the reasons for dismissal. The employer must reply within 15 days;

(b) They can file a complaint alleging unjust dismissal at any Labour Canada office within 90 days from the date of the dismissal.

4. WHO WILL NORMALLY DEAL WITH THE COMPLAINT?

Initially, a labour affairs officer will try to help the parties settle the complaint. If the officer is unsuccessful, the dismissed employee can request that the complaint be referred to an adjudicator.

5. DOES THE COMPLAINT AUTOMATICALLY GO TO ADJUDICATION?

No. The Minister of Labour decides whether to appoint an adjudicator.

6. WHAT ARE THE POWERS OF AN ADJUDICATOR?

An adjudicator is empowered to consider the complaint and render a decision which is binding on both parties. Normally, this involves a hearing at which the parties are given full opportunity to state their respective cases.

Where an adjudicator finds the dismissal to be unjust, the employer may be ordered to:

- (a) reinstate the employee with or without compensation for lost wages;
- (b) pay compensation for lost wages, without reinstating the employee; or
- (c) do anything that is equitable in order to remedy any consequences of the dismissal; e.g., clear an employee's record of any references to the dismissal.

7. CAN AN ADJUDICATOR'S DECISION BE APPEALED?

No. The decision of an adjudicator is final. It cannot be appealed in court. However, it may be subject to an application for review on a point of law under section 28 of the Federal Court Act.

8. WHO PAYS FOR THE ADJUDICATOR?

Labour Canada pays the adjudicator, but the employer and the employee are responsible for the cost of legal counsel if they choose to be represented by a lawyer.

NOTE: No civil remedy (or private court action) is affected by making use of the unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code.

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.



Travail
Canada

Labour
Canada

8. LE CONGÉDIEMENT INJUSTE

SEPTEMBRE 1905

LES NORMES DE TRAVAIL

PARTIE III DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL (NORMES DE TRAVAIL) LE CONGÉDIEMENT INJUSTE

La Division V.7 prévoit maintenant un mécanisme juridique pour la formulation de plaintes à la suite d'un congédiement que l'employé juge injuste.

Les questions et réponses suivantes, inspirées de la Division V.7 du Code, intéresseront les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale. Le feuillet n° 1 de cette série précise le genre d'entreprises visées par le Code. On peut en obtenir des exemplaires en s'adressant à l'un des bureaux de Travail Canada.

1. QUI EST PROTÉGÉ PAR LES DISPOSITIONS SUR LE CONGÉDIEMENT INJUSTE ?

Tous les employés, sauf les directeurs, qui ont au moins douze mois consécutifs de service chez le même employeur et qui ne sont pas assujettis à une convention collective.

2. UNE MISE À PIED PEUT-ELLE ÊTRE CONSIDÉRÉE COMME UN CONGÉDIEMENT INJUSTE ?

Non. Une mise à pied attribuable à un manque de travail ou à la suppression d'une fonction n'entre pas dans cette catégorie.

3. QUE PEUT FAIRE L'EMPLOYÉ QUI CROIT AVOIR ÊTRE CONGÉDIÉ INJUSTEMENT ?

a) Il peut demander par écrit à son employeur une déclaration écrite des raisons du congédiement, à laquelle l'employeur doit donner suite dans les quinze jours qui suivent;

b) Il peut déposer une plainte à un bureau de Travail Canada dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date de son congédiement.

4. QUI S'OCCUPERA HABITUELLEMENT DE LA PLAINTÉ ?

Un agent des affaires du travail tentera d'abord d'aider les parties à régler leur différend. En cas d'échec, l'employé congédié peut demander que la plainte soit renvoyée à un arbitre.

5. LE CAS EST-IL ALORS AUTOMATIQUEMENT SOUMIS À UN ARBITRE ?

Non. Le ministre du Travail décide s'il y a lieu de nommer un arbitre.

6. QUELS SONT LES POUVOIRS DE L'ARBITRE ?

L'arbitre doit examiner la plainte et rendre une décision qui lie les deux parties. Habituellement, il permet à chaque partie d'exposer pleinement toute l'affaire.

Lorsque l'arbitre décide que le congédiement a été injuste, il peut exiger de l'employeur :
a) qu'il réintègre l'employé avec ou sans indemnité de salaire;
b) qu'il verse une indemnité de salaire sans réintégrer la personne pour autant;

c) qu'il fasse toute autre chose qu'il juge équitable d'ordonner afin de remédier aux conséquences du congédiement, par exemple de supprimer du dossier de l'employé toute allusion au congédiement.

7. PEUT-ON EN APPELER DE LA DÉCISION DE L'ARBITRE ?

Non. C'est une décision sans appel qui ne peut être soumise à un tribunal. Elle peut toutefois faire l'objet d'une révision en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale sur un point de droit.

8. QUI RÉMUNÈRE L'ARBITRE ?

Travail Canada rémunère l'arbitre, mais si l'employeur et l'employé choisissent de se faire représenter par un avocat, ils paient les honoraires de ce dernier.

NOTA : Aucun recours civil (ou action en justice privée devant un tribunal) n'est touché par le recours aux dispositions relatives au congédiement injuste du Code canadien du travail.

Ces renseignements sont fournis à titre d'information seulement. Pour fins d'interprétation et d'application, veuillez vous reporter à la Partie III du Code canadien du travail (Normes de travail), au Règlement du Canada sur les normes de travail et aux modifications pertinentes.

Canada

Revised February 1983

LABOUR STANDARDS

Labour
CanadaTravail
Canada

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE — HOURS OF WORK

Part III of the Canada Labour Code sets out in Division I the requirements an employer must meet with respect to hours of work and overtime.

The following questions and answers will be of interest to employees and employers under federal jurisdiction. Information about which businesses are covered by the Code is given in Pamphlet 1 Summary and can be obtained from offices of Labour Canada listed at the end of this pamphlet. A handy summary of the Code "Labour Standards and You" is also available.

1. DO THE HOURS OF WORK AND OVERTIME PROVISIONS APPLY TO ALL EMPLOYEES?

No. Managerial employees are exempted. Architects, dentists, engineers, lawyers and doctors are also excluded. Special regulations exist in several industries exempting or setting different standards for certain employees. The major examples are:

Industry	Class
Trucking	Drivers
East Coast Shipping	Employees on ships
West Coast Shipping	Employees on ships
Railways	Running trade employees
Broadcasting	Commission salesmen
Country Grain Elevators	Managers or agents

2. WHAT ARE THE STANDARD HOURS OF WORK UNDER THE CANADA LABOUR CODE?

Eight hours in a day and 40 hours in a week except in the case of an averaging plan (see question 8) or special regulations (see question 1) or modified workweek situation (see question 16). Any longer hours worked must be paid at the overtime rate. In the Act and Regulations standard hours are also referred to as "working hours."

3. WHAT IS CONSIDERED OVERTIME?

Overtime means any hours worked over the standard hours, in most cases, eight in a day and 40 in a week.

4. AT WHICH RATES IS OVERTIME PAID?

Overtime hours have to be paid at least one and one-half times the regular rate of wages.

5. WHEN ARE EMPLOYEES ENTITLED TO OVERTIME PAY IN A WEEK IN WHICH A GENERAL HOLIDAY OCCURS?

The standard hours are reduced by eight hours for each holiday, normally, after 32 hours in a week in which a holiday

9. HOURS OF WORK

occurs. But any time worked on a holiday is not counted in calculating overtime entitlement. (See Pamphlet 4 on the pay requirements for hours worked on a holiday.)

6. WHAT IS THE MAXIMUM WEEKLY NUMBER OF HOURS THAT EMPLOYEES MAY WORK?

The maximum hours an employee may work each week are normally 48.

7. CAN THE MAXIMUM HOURS OF WORK BE EXCEEDED?

Yes, there are two means:

1) Exceptional Circumstances

If the employer can satisfy the Minister that exceptional circumstances make extra hours necessary, such a permit specifying a definite number of hours and a limited period of time can be granted. This permit may also exempt the employer from scheduling one day of rest in the week for the duration of the permit. Applications must be made in advance and the permit must be posted where employees can easily see it. A written report must be made to the Minister within 15 days after the permit expires or at another date specified in the permit. The report must show the number of employees who worked more than 48 hours in a week and the number of excess hours in a week each employee worked.

2) Emergency Work:

In case of a bona fide emergency, such as an accident, or essential work to be done to equipment, the maximum hours may be exceeded without permit. A written report to the Minister must also be made within 15 days after the emergency occurs.

8. CAN HOURS OF WORK BE AVERAGED?

Yes. Hours of work of employees may be averaged over a selected period from 2 to 52 weeks if the schedule of hours of employees varies from day to day, or from week to week, or there is no regular schedule of hours. But these irregular hours must be necessary as a result of the nature of the work in the employer's establishment.

9. WHEN IS OVERTIME PAY EARNED IN AN AVERAGING PERIOD?

The overtime rate must be paid after standard hours which are the number of weeks in the averaging period multiplied by 40. But the standard hours (and also the maximum) must be reduced, or paid holidays, annual vacation, or other unpaid time off up to a maximum of 40 hours in a week. There is no requirement for daily overtime pay during an averaging situation.

10. HOW DOES AN AVERAGING PERIOD COME INTO EFFECT?

If a period of up to 13 weeks is sufficient, the employer may adopt an averaging plan simply by notifying the Regional Director of the details and by posting such information where the employees can see it. If a longer period is necessary he/she must apply to the Minister of Labour showing why the longer period is necessary.

The employer chooses the commencement date of the averaging period. Normally the best date is the halfway mark within the high or low period so that peaks and valleys may be balanced.

NOTE: Due to the complexities involved in the use of averaging plans, it is recommended that more detailed information be obtained from an office of Labour Canada. See list of addresses below.

11. WHAT HAPPENS IF EMPLOYMENT IS TERMINATED DURING THE AVERAGING PERIOD?

- (a) If termination is at the employee's own accord he/she is only entitled to be paid at the regular rate for hours worked during the completed part of the averaging period.
- (b) If termination is by the employer, the employee must be paid the overtime pay for any hours worked in excess of the number of weeks he/she worked multiplied by 40.

12. WHAT IS THE NORMAL DAY OF REST?

The Code provides for at least one full day of rest a week, Sunday where practicable.

Modified Work Schedules:

13. BUT WHAT ABOUT MODIFIED WORK SCHEDULES?

The modified workweek is a relatively new concept under the Canada Labour Code. It was designed to accommodate such schemes as the compressed workweek and flexible hours of work. For example, employees scheduled to work a 10-hour day, four days a week can be said to be on a modified workweek schedule.

14. HOW DO YOU GO ON A MODIFIED WORKWEEK SCHEDULE?

If there is no collective agreement, the employer supported by 80 per cent of the employees concerned must make an application to the Minister of Labour specifying the reasons for the modified workweek schedule. Where employees are subject to a collective agreement, a joint application by the employer and the union is made to the Minister.

15. ARE THERE ANY RESTRICTIONS?

Yes. The standard hours of work for a period of two or more weeks cannot exceed an average of 40 hours a week and the maximum hours for the same period cannot exceed an average of 48 hours in a week.

16. IS OVERTIME PAID AFTER EIGHT HOURS IN A DAY?

No. Overtime is usually paid after the approved daily and weekly hours, e.g., after 10 hours in a day and 40 in a week, but no less than after an average of 40 hours in a week.

INFORMATION AND ADVICE

Following are offices of Labour Canada where additional information or advice on Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) may be obtained.

ATLANTIC REGION

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
(100 Arden Street),
P.O. Box 2967, Station A,
Moncton, N.B.
E1C 8T8
Telephone: (506) 388-6640

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
6th Floor,
100 Arden Street,
Moncton, N.B.
E1C 4B7
Telephone: (506) 388-7424

Labour Canada,
Sir Humphrey Gilbert Bldg.,
P.O. Box 5278,
St. John's, Nfld.
A1C 5W1
Telephone: (709) 722-5022

Labour Canada,
Suite 300,
6009 Quinpool Road,
Halifax, N.S.
B3K 5J7
Telephone: (902) 426-3833

Labour Canada,
P.O. Box 1267,
Fredericton, N.B.
E3B 5C8
Telephone: (506) 452-3191

Labour Canada,
Government of Canada Bldg.,
308 George Street,
Sydney, N.S.
B1P 1J8
Telephone: (902) 539-1956

ST. LAWRENCE REGION

Labour Canada,
Port of Montreal Bldg.,
2nd Floor, 3rd Wing,
Cité du Havre,
Montreal, Québec
H3C 3R5
Telephone: (514) 283-5730

Labour Canada,
(390 Dorchester Street),
P.O. Box 3279,
St. Roch Station,
Québec, Québec
G1K 6Y7
Telephone: (418) 694-7707

GREAT LAKES REGION

Labour Canada,
Mezzanine,
Suite 200,
4900 Yonge Street,
Willowdale, Ont.
M2N 6C3
Telephone: (416) 224-3850

Labour Canada,
SBI Bldg., 11th Floor,
Billings Bridge Plaza,
2323 Riverside Drive,
Ottawa, Ont.
K1H 8L5
Telephone: (613) 998-9083

Labour Canada,
Federal Government Bldg.,
3rd Floor,
19 Lisgar Street,
Sudbury, Ont.
P3E 3L4
Telephone: (705) 675-0616

Labour Canada,
Dominion Public Bldg.,
Room 525,
457 Richmond Street,
London, Ont.
N6A 3E3
Telephone: (519) 679-4047

CENTRAL REGION

Labour Canada,
Canadian Grain
Commission Building,
Room 400,
303 Main Street,
Winnipeg, Man.
R3C 3G7
Telephone: (204) 949-6375

Labour Canada,
Manitoba District Office,
Room 503,
169 Pioneer Avenue,
Winnipeg, Man.
R3C 0H2
Telephone: (204) 949-2409

Labour Canada,
Financial Building,
Room 301,
2101 Scarth Street,
Regina, Sask.
S4P 2H9
Telephone: (306) 359-5408

Labour Canada,
Room 306,
Federal Building,
1st Avenue — 22nd Street,
Saskatoon, Sask.
S7K 0E1
Telephone: (306) 665-4303

Labour Canada,
Room 306,
33 Court Street S.,
Thunder Bay, Ont.
P7B 2W6
Telephone: (807) 345-5474

MOUNTAIN REGION

Labour Canada,
7th Floor,
750 Cambie Street,
Vancouver, B.C.
V6B 2P2
Telephone: (604) 666-1656

Labour Canada,
Oliver Building,
Room 10225,
100th Avenue,
Edmonton, Alta.
T5J 0A1
Telephone: (403) 420-2993

Labour Canada,
P.O. Box 2800,
Station M
Calgary, Alta.
T2P 3C2
Telephone: (403) 231-4566

Labour Canada,
Chancery Court,
Suite 240
220 — 4th Street South,
Lethbridge, Alta.
T1J 4J7
Telephone: (403) 320-7777

Labour Canada,
Room 208,
3105 — 3rd Avenue,
Whitehorse, Y.T.
Y1A 1E5
Telephone: (403) 668-4346

Labour Canada,
1294 — 3rd Avenue,
Prince George, B.C.
V2L 3E7
Telephone: (604) 564-6990

Labour Canada,
Room 201,
347 Leon Avenue,
Kelowna, B.C.
V1Y 8C7
Telephone: (604) 763-5225

NATIONAL HEADQUARTERS

Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
Telephone: (819) 997-3900

Published by Authority of the Honourable
Charles L. Caccia, Minister of Labour
Government of Canada

Également disponible en français sous le titre
Normes du travail/Vacances annuelles payées

© Minister of Supply and Services Canada 1983
Cat. No. L 40-2/9-1983E
ISBN 0-662-12475-8
Printed in Canada



SEPTEMBRE 1985

LES NORMES DE TRAVAIL

PARTIE III DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL (NORMES DE TRAVAIL) LES HEURES DE TRAVAIL

La Division I de la Partie III du *Code canadien du travail* établit les exigences auxquelles doit satisfaire l'employeur en ce qui concerne les heures de travail et les heures supplémentaires.

Les questions et réponses suivantes intéresseront les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale. Le feuillet n° 1 de cette série précise le genre d'entreprises visées par le Code. On peut en obtenir des exemplaires en s'adressant à l'un des bureaux de Travail Canada.

1. LES DISPOSITIONS SUR LES HEURES DE TRAVAIL ET LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES S'APPLIQUENT-ELLES À TOUS LES EMPLOYÉS ?

Non. Les gestionnaires sont exclus, de même que les architectes, les dentistes, les ingénieurs, les avocats et les médecins. Dans plusieurs industries, des règlements spéciaux excluent certaines classes d'employés ou établissent des normes différentes. Parmi les plus importantes, signalons les suivantes, à titre d'exemple :

Industrie	Classe
Camionnage	Camionneurs
Transport maritime sur la côte Est	Employés de navires
Transport maritime sur la côte Ouest	Employés de navires
Transport ferroviaire	Personnel roulant
Radio diffusion	Vendeurs à commission
Élévateurs à grains dans les régions	Directeurs ou agents

2. QUELLES SONT LES HEURES DE TRAVAIL NORMALES EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL ?

Huit heures par jour et quarante heures par semaine, sauf dans le cas du calcul de la moyenne (voir la question 8), d'un règlement spécial (voir la question 4), ou d'horaires de travail modifiés (voir la question 16). Les heures supplémentaires doivent être rémunérées au taux applicable aux heures supplémentaires. Dans le Code et le Règlement, on se réfère aux heures normales en tant qu'« heures de travail ».

3. QU'ENTEND-ON PAR HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?

Toute période qui dépasse les heures normales de travail spécifiées dans la Loi ou le Règlement, soit, dans la plupart des cas, huit heures par jour ou quarante heures par semaine.

4. QUEL EST LE TAUX DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?

Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux normal majoré, au moins, de moitié.

5. QUAND LES EMPLOYÉS ONT-ILS DROIT À LA RÉMUNÉRATION D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES AU COURS D'UNE SEMAINE QUI COMPTE UN JOUR FÉRIÉ ?

Les heures de travail hebdomadaires (habituellement quarante heures) doivent être réduites de huit heures pour chaque jour férié. Par conséquent, le taux des heures supplémentaires s'appliquerait après trente-deux heures dans une semaine qui compte un jour férié. Les heures travaillées pendant un jour férié n'entrent pas dans le calcul de la rémunération des heures supplémentaires. (Voir le feuillet n° 4 sur les exigences concernant la rémunération des heures travaillées pendant un jour férié.)

6. QUELLES SONT LES HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL AU COURS D'UNE SEMAINE ?

Les heures maximales de travail d'un employé au cours d'une semaine sont habituellement de quarante-huit heures.

7. PEUT-ON DÉPASSER LES HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL ?

Oui, dans les situations suivantes :

1) Des circonstances exceptionnelles :

Si l'employeur peut convaincre le Ministre que des circonstances exceptionnelles justifient des heures supplémentaires, un permis indiquant un nombre précis d'heures ainsi qu'une période limitée peut être accordé. Le permis peut également dispenser l'employeur de l'obligation de prévoir la journée de repos précisée à la question 12. Les permis doivent être demandés à l'avance et affichés dans un endroit bien à la vue des employés. Il faut faire parvenir au Ministre un rapport écrit dans les quinze jours qui suivent l'expiration du permis ou à une date précisée dans le permis et indiquer le nombre d'employés qui ont travaillé au-delà de quarante-huit heures par semaine et le nombre d'heures supplémentaires accomplies par chacun d'eux chaque semaine.

2) Un travail d'urgence :

Les heures maximales de travail peuvent être dépassées sans permis dans des cas d'urgence réels, par exemple un accident ou des travaux indispensables à effectuer sur l'outillage ou le matériel. On doit cependant faire parvenir un rapport écrit au ministre du Travail dans les quinze jours qui suivent la fin du mois au cours duquel l'employé a dû, en raison d'une urgence, dépasser ses heures maximales de travail.

8. PEUT-ON FAIRE LA MOYENNE DES HEURES DE TRAVAIL ?

Oui. Si la nature du travail dans un établissement nécessite des heures irrégulières, de sorte que les employés n'ont pas d'horaire de travail fixe ou que l'horaire varie de temps à autre, l'employeur peut faire la moyenne des heures de travail de ces employés sur une période allant de deux à cinquante-deux semaines.

9. QUAND LE TAUX DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES S'APPLIQUE-T-IL DANS UNE PÉRIODE MOYENNE ?

Le taux des heures supplémentaires s'applique au-delà des heures normales de travail dans la période visée. Les heures normales sont établies en multipliant le nombre de semaines que compte la période par 40.

10. COMMENT UNE PÉRIODE MOYENNE ENTRE-T-ELLE EN VIGUEUR ?

Si une période de treize semaines ou moins est suffisante, l'employeur peut adopter un régime de calcul de la moyenne à condition d'en communiquer les détails au directeur régional et d'afficher les renseignements qui s'y rapportent dans un endroit bien à la vue des employés. Si une période plus longue est nécessaire, l'employeur doit soumettre une demande au ministre du Travail démontrant cette nécessité.

L'employeur choisit la date à laquelle débute la période de calcul de la moyenne. Normalement, le meilleur moment se situe au milieu d'une période de pointe ou d'une période creuse, de sorte qu'il est possible d'équilibrer les hauts et les bas.

NOTA : Vu la nature complexe de l'utilisation du régime de calcul de la moyenne, il est recommandé de s'adresser à un bureau de Travail Canada pour de plus amples détails.

11. QU'ARRIVE-T-IL SI UN EMPLOYÉ CESSE DE TRAVAILLER PENDANT LA PÉRIODE MOYENNE ?

a) Si l'employé est à l'origine de la cessation d'emploi, il n'a droit qu'au taux régulier pour les heures de travail déjà effectuées pendant la période moyenne;

b) si l'employeur est à l'origine de la cessation d'emploi, il doit payer à l'employé toutes les heures supplémentaires pendant lesquelles ce dernier a travaillé en sus d'une moyenne de quarante par semaine.

12. QUEL EST LE JOUR DE REPOS HABITUEL ?

Le Code prévoit au moins une journée entière de repos par semaine, le dimanche si possible.

L'HORAIRE DE TRAVAIL MODIFIÉ :

13. QU'ENTEND-ON PAR HORAIRE DE TRAVAIL MODIFIÉE ?

« L'horaire de travail modifié » englobe les régimes comme la semaine de travail comprimée et les horaires variables. Par exemple, les employés qui travaillent dix heures par jour, quatre jours par semaine, travaillent selon un horaire de travail modifié.

14. FAUT-IL UNE AUTORISATION SPÉCIALE POUR ADOPTER UN HORAIRE DE TRAVAIL MODIFIÉ ?

Oui. Le Ministre doit approuver ces horaires par écrit. Lorsque les employés visés sont assujettis à une convention collective, l'employeur et le syndicat doivent présenter conjointement une demande de permis. Lorsque les employés ne sont pas assujettis à une convention collective, 80 p. 100 des employés doivent appuyer la demande.

15. Y A-T-IL DES RESTRICTIONS ?

Oui. Les heures normales de travail pour une période de deux semaines ou plus ne doivent pas dépasser une moyenne de quarante heures par semaine et les heures maximales de travail pour la même période ne peuvent dépasser une moyenne de quarante-huit heures par semaine.

16. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES SONT-ELLES RÉMUNÉRÉES APRÈS UNE JOURNÉE DE HUIT HEURES ?

Non. Les heures supplémentaires doivent être rémunérées lorsque la durée quotidienne et hebdomadaire approuvée est dépassée, par exemple, après dix heures par jour et quarante heures par semaine, ou une moyenne de quarante heures par semaine lorsque l'horaire de travail s'étend sur deux semaines ou plus.

Ces renseignements sont fournis à titre d'information seulement. Pour fins d'interprétation et d'application, veuillez vous reporter à la Partie III du *Code canadien du travail* (Normes de travail), au *Règlement du Canada sur les normes de travail* et aux modifications pertinentes.

8. CAN HOURS OF WORK BE AVERAGED?

Yes. If the nature of the work in an establishment necessitates irregular hours, so that employees either have no regularly scheduled hours of work or they have scheduled hours which vary from time to time, the employer may average the working hours of such employees over a selected period of from two to 52 weeks.

9. WHEN DOES THE OVERTIME RATE APPLY IN AN AVERAGING SITUATION?

Overtime applies after the standard hours in an averaging period. Standard hours are determined by multiplying the number of weeks in the averaging period by 40.

10. HOW DOES AN AVERAGING PERIOD COME INTO EFFECT?

If an averaging period of up to 13 weeks is sufficient, the employer may adopt an averaging plan by simply notifying a Labour Canada Regional Director of the details and posting such information where the employees can see it. If a longer period is necessary, the employer must apply to the Minister of Labour showing why the longer period is necessary. The employer chooses the date the averaging period begins. Normally the best date is the halfway mark within the high or low period, so that peaks and valleys may be balanced.

NOTE: Due to the complexities involved in the use of averaging, it is recommended that more detailed information be obtained from an office of Labour Canada.

11. WHAT HAPPENS IF EMPLOYMENT IS TERMINATED DURING AN AVERAGING PERIOD?

- (a) If termination is at the employee's own accord, the employee is only entitled to be paid at the regular rate for hours worked during the completed part of the averaging period.
- (b) If termination is by the employer, the employee is entitled to overtime pay for all hours worked in excess of an average of 40 per week.

12. WHAT IS THE NORMAL DAY OF REST?

The Code provides for at least one full day of rest a week, Sunday where practicable.

MODIFIED WORK SCHEDULES:

13. WHAT ARE MODIFIED WORK SCHEDULES?

The term "modified work schedules" encompasses such schemes as compressed work-weeks and flexible hours of work. For example, employees scheduled to work 40 hours per day, four days a week can be said to be on a modified work schedule.

14. IS SPECIAL AUTHORITY REQUIRED TO ADOPT A MODIFIED WORK SCHEDULE?

Yes. The Minister of Labour must approve such schedules by written permit. Where the employees concerned are subject to a collective agreement, the employer and the union must make joint application for a permit. Where the employees are not subject to a collective agreement, 80 per cent of the employees must be in favour of the application.

15. ARE THERE ANY RESTRICTIONS?

Yes. The standard hours of work for a period of two or more weeks cannot exceed an average of 40 hours a week, and the maximum hours for the same period cannot exceed an average of 48 hours in a week.

16. IS OVERTIME PAID AFTER EIGHT HOURS IN A DAY?

No. Overtime must be paid after the approved daily and weekly hours, e.g., after 40 hours in a day and 40 in a week, or an average of 40 hours in a week where the schedule consists of two or more weeks.



LABOUR STANDARDS

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS)

Division 1 of Part III of the Canada Labour Code sets out the requirements an employer must meet with respect to hours of work and overtime. The following questions and answers will be of interest to employers and employees under federal jurisdiction. Pamphlet 1 of this series describes the types of businesses covered by the Code. It is available from any Labour Canada office.

4. DO THE HOURS OF WORK AND OVERTIME PROVISIONS APPLY TO ALL EMPLOYEES?

No. Managerial employees are exempted. Architects, dentists, engineers, lawyers and medical doctors are also excluded. Special hours of work regulations in several industries exempt or set different standards for certain employees. The major examples are:

Industry	Class
Trucking	Drivers
East Coast Shipping	Employees on ships
West Coast Shipping	Running-trades employees
Railways	Commission salesmen
Broadcasting	Managers or agents
Country Grain Elevators	

2. WHAT ARE THE STANDARD HOURS OF WORK UNDER THE CANADA LABOUR CODE?

Eight hours in a day and 40 hours in a week, except in the case of averaging (see question 1) or special regulations (see question 1) or modified work schedules (see question 15). Hours worked in excess of standard hours must be paid for at the overtime rate. In the Code and Regulations, standard hours are also referred to as "working hours".

3. WHAT IS CONSIDERED OVERTIME?

Overtime means any hours worked in excess of the standard hours specified in the Code or Regulations. In most cases eight in a day and/or 40 in a week.

4. WHAT IS THE OVERTIME RATE?

A minimum of one and one-half times the regular rate of wages.

5. WHEN ARE EMPLOYEES ENTITLED TO OVERTIME PAY IN A WEEK IN WHICH A GENERAL HOLIDAY OCCURS?

6. WHAT IS THE MAXIMUM NUMBER OF HOURS THAT EMPLOYEES MAY WORK IN A WEEK?

The weekly standard hours (normally 40) must be reduced by eight hours for each holiday. Therefore, in a week in which a holiday occurs, overtime would apply after 32 hours. Any time worked on a holiday is not counted in calculating overtime entitlement. (See Pamphlet 4 on the pay requirements for hours worked on a holiday.)

7. CAN THE MAXIMUM HOURS OF WORK BE EXCEEDED?

Yes, in the following situations:

1) Exceptional circumstances:

If the employer can satisfy the Minister of Labour that exceptional circumstances make extra hours necessary, a permit specifying a definite number of hours over a limited period of time can be granted. The permit also exempt the employer from the "day of rest" requirement referred to in question 12. Applications must be made in advance, and the permit must be posted where employees can easily see it. A written report must be made to the Minister within 15 days after the permit expires or at another date specified in the permit. The report must show the number of employees who worked more than 48 hours in a week and the number of excess hours in a week each employee worked.

2) Emergency work:

In case of a bona fide emergency, such as an accident, or essential work to be done to equipment, the maximum hours may be exceeded without permit. A written report to the Minister of Labour must be made within 15 days after the end of the month in which the emergency hours were worked.



SEPTEMBER 1985

LABOUR STANDARDS

I - INTRODUCTION

On January 1, 1973, the Motor Vehicle Operators Hours of Work Regulations came into effect. These regulations, which modify sections 29 and 30 of Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), cover certain employees in the federal motor-transport industry. The following questions will interest employers and employees engaged in the interprovincial and international transport of goods or passengers, and in the transport of mail on contract with Canada Post.

The questions are arranged by subject as follows:

- I INTRODUCTION
- II MOTOR VEHICLE OPERATORS — MAXIMUM HOURS
- III MOTOR VEHICLE OPERATORS (TRANSPORT OF GOODS AND MAIL) — STANDARD HOURS
- IV BUS OPERATORS — STANDARD HOURS
- V NON-DRIVING STAFF — MAXIMUM HOURS
- VI NON-DRIVING STAFF — STANDARD HOURS
- VII MIXED EMPLOYMENT — NON-DRIVING EMPLOYEES
- VIII MIXED EMPLOYMENT — OVERTIME RATE
- IX WEEKLY DAY OF REST
- X RECORDING THE HOURS OF WORK

1. TO WHICH EMPLOYEES DO THE MOTOR VEHICLE OPERATORS HOURS OF WORK REGULATIONS APPLY?

The regulations apply only to employees who operate motor vehicles — truck drivers, bus drivers, and drivers of vehicles that carry mail on contract with Canada Post. All other employees in the federal motor transport industry are covered by Division I of Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards).

2. DO THE REGULATIONS REPLACE DIVISION I OF PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS)?

No. They replace only sections 29 and 30. Section 29 provides standard hours of eight in a day and 40 in a week, and allows for averaging hours of work where employees must work irregular hours. Section 30 restricts the total working hours to 48 in a week.

3. WHAT ARE STANDARD HOURS?

Standard hours are those hours of work, sometimes referred to in the regulations as "working hours," after which an employee must receive a premium overtime rate at least equal to one and one-half times his or her regular rate of wages.

4. HOW DO THE REGULATIONS LIMIT THE HOURS OF WORK?

Two methods are used to limit working hours.

- 1) The regulations set the standard hours of work in a day and in a week. If an employee is requested or permitted to work longer than the standard hours, he or she must be paid at least one and one-half times the regular rate of pay. The purpose of standard hours is to promote reasonable free personal time.
- 2) These regulations also limit the number of hours an employee may work. These maximum limits are intended to protect the safety and health of the employee. Another aim is to distribute employment fairly. In addition, Division I of the Part III of the Code stipulates that all employees must receive one day of rest in a week. (Whenever practicable, this day of rest should be Sunday.)

II - MOTOR VEHICLE OPERATORS — MAXIMUM HOURS

5. WHAT IS THE MAXIMUM NUMBER OF HOURS THAT MOTOR VEHICLE OPERATORS MAY WORK?

Motor vehicle operators — including all employees normally referred to as truck drivers and bus drivers, may work those hours permitted by the Canada Motor Vehicle Operators Hours of Service Regulations. Information on these regulations, which are made pursuant to Part IV of the Canada Labour Code (Safety of Employees), is given in the Canada Motor Transport Hours of Service brochure.

III – MOTOR VEHICLE OPERATORS (TRANSPORT OF GOODS AND MAIL) — STANDARD HOURS

6. WHAT ARE THE STANDARD HOURS OF WORK, IN A DAY AND IN A WEEK, FOR MOTOR VEHICLE OPERATORS, AFTER WHICH THE OVERTIME RATE MUST BE PAID?

Hours of work for motor vehicle operators vary according to the sector of the transportation industry in which they are engaged; e.g., in the *Transport of Goods and Mail* industry, standard hours after which the overtime rate must be paid are as follows:

- 1) city motor-vehicle operators — nine hours in a day and 45 in a week;
- 2) highway motor-vehicle operators — 60 hours in a week. Overtime is not required on a daily or shift basis.

NOTE: Section 26 of the Code defines a day as any period of 24 consecutive hours. A week is the period between midnight on Saturday and midnight on the immediately following Saturday. This differs from the Safety Regulations, where a week is defined as the period of seven days following 24 hours of rest.

7. ARE THERE ANY EXCEPTIONS TO THESE STANDARDS FOR CITY AND HIGHWAY MOTOR VEHICLE OPERATORS?

One exception affects motor vehicle operators who do not normally drive on public roads. Where the employer has been granted a permit under the Canada Motor Vehicle Operators Hours of Service Regulations to work more than 60 hours in a seven-day period, overtime need be paid only after the number of hours set out in the permit. This applies primarily to highway motor vehicle operators in the oil-field hauling industry in areas where normal leisure activities are not possible. The effect is to remove the requirement for overtime in all cases except where the safety limits have been exceeded in an emergency, as defined by the Safety Regulations.

EXAMPLE: An employer may receive from a Regional Director of Labour Canada a permit to work his motor vehicle operator up to 65 hours in a week on a run over frozen muskeg between Edmonton and a mining site in the interior of northern British Columbia. Overtime is payable only after 65 hours of work in a week.

8. IS AVERAGING PERMITTED?

No. In no case may the standard working hours of a motor vehicle operator be averaged over a period of several weeks.

9. WHAT ARE THE STANDARD WORKING HOURS IN A WEEK IN WHICH A HOLIDAY OCCURS?

Where an employee is entitled to a holiday with pay under Division IV of Part III of the Code the standard working hours in a week are:

- 1) city motor-vehicle operator: 36 in a week;
- 2) highway motor-vehicle operator: 50 in a week.

NOTE: In calculating overtime for the week, no account need be taken of any time worked by the employee on the holiday (holiday pay is covered under Division IV of the Code).

10. MUST ALL THE TIME SPENT AT THE JOB BE COUNTED WHEN CALCULATING WORKING HOURS?

No. Certain periods of time need not be counted for overtime pay purposes:

- 1) authorized meals and rest while en route, where the employee has been relieved of his or her job responsibilities;
- 2) en route rest stops taken due to illness or fatigue;
- 3) resting while en route as one of two operators of a motor vehicle that is fitted with a sleeper berth;
- 4) resting while en route, in a motel, hotel or other similar place of rest where sleeping accommodation is provided. (The motor vehicle operator need not be actually in the hotel or other place of rest, but must be free to spend leisure time as he or she pleases.)

These are the only periods of time not counted as hours of work. All other time from the beginning of an operator's shift to the end of that shift must be counted as working hours.

11. WHAT IS THE DEFINITION OF A CITY MOTOR VEHICLE OPERATOR? OF A HIGHWAY MOTOR VEHICLE OPERATOR?

The definition depends on the practice under a collective agreement. Where there is no agreement it depends on the prevailing practice in the industry in the geographical area where the employee works.

12. ARE THERE ANY EXCEPTIONS TO THE PREVAILING PRACTICE RULE?

Yes. A motor vehicle operator who operates exclusively within a 16-kilometre radius from his or her home terminal is a city motor-vehicle operator and must receive overtime for all hours worked after nine in a day and 45 in a week.

EXAMPLES:

- 1) In a city of 250 000 inhabitants, motor vehicle operators employed by most moving companies are classed as highway motor vehicle operators if they drive outside a 40-kilometre radius from the home terminal. All motor vehicle operators who drive within a radius of less than the prevailing practice must be considered city motor vehicle operators and receive overtime pay as such.
- 2) One moving company in the same city has negotiated a collective agreement with a trade union representing its employees. Under the agreement, all drivers on runs exceeding 50 kilometres are classified as highway motor vehicle operators. This definition is accepted for employees of this company for the purpose of the regulations.

- 3) In another area, the one moving company in a small town has all its drivers classed as highway motor vehicle operators. One operator, however, never drives farther than 16 kilometres from his home terminal. Under the regulations he is a city motor vehicle operator and must receive overtime pay in accordance with the standard for city motor vehicle operators.

MIXED EMPLOYMENT

13. WHEN MUST THE OVERTIME RATE BE PAID TO AN EMPLOYEE IN THE *TRANSPORT OF GOODS OR MAIL* INDUSTRY WHO PERFORMS THE WORK OF A CITY MOTOR VEHICLE OPERATOR AS WELL AS OF A HIGHWAY MOTOR VEHICLE OPERATOR?

- 1) For any work performed as a city driver, at the standard described in number 6;
- 2) and after at least 60 hours of work in a week.

EXAMPLE: An employee has worked 48 hours on a highway run in a week. On Friday, he takes a city run and works 10 hours plus two hours as a warehouseman, for a total of 60 hours of work in the week. Since the majority of hours worked in the week were as a highway driver and the standard hours per week for that class of employee are 60, there is no weekly overtime. However, he did work 12 hours on Friday, 10 as a city driver and two as a warehouseman. There is a mixed employment situation on a daily basis. Having worked 12 hours, he is entitled to three hours of overtime because the majority of hours worked on Friday were as a city driver and the standard hours for the day are set at nine.

IV - BUS OPERATORS — STANDARD HOURS

14. WHEN MUST THE OVERTIME RATE BE PAID TO MOTOR VEHICLE OPERATORS WHO DRIVE BUSES?

All motor vehicle operators who transport passengers are subject to Division I of Part III of the Code and must receive overtime after eight working hours in a day and 40 in a week.

15. WHAT ARE THE STANDARD WORKING HOURS IN A WEEK IN WHICH A HOLIDAY OCCURS?

Thirty-two for the week.

NOTE: In calculating overtime, no account need be taken of any time worked on the holiday (holiday pay is covered under Division IV of Part III of the Code).

16. MUST ALL THE TIME SPENT AT THE JOB BE INCLUDED WHEN CALCULATING WORKING HOURS?

No. Time spent when the bus is in a garage or parked, and the employee is not required to stay with it, does not count for the purpose of overtime pay.

17. ARE THERE ANY EXCEPTIONS TO THE STANDARDS FOR BUS OPERATORS?

Yes. Under certain circumstances the standard working hours of bus operators may be averaged over a period of two or more weeks. The rules for averaging are the same as for all employees under Division I of Part III of the Code, and are briefly described in Section VI below.

V - NON-DRIVING STAFF — MAXIMUM HOURS

18. WHAT ARE THE MAXIMUM HOURS THAT MAY BE WORKED BY EMPLOYEES IN THE FEDERAL MOTOR TRANSPORT INDUSTRY WHO ARE NOT MOTOR VEHICLE OPERATORS?

The maximum number of hours for all employees who are not motor vehicle operators is 48 in a week.

19. CAN THE MAXIMUM HOURS OF WORK BE EXCEEDED?

Yes, there are three means by which an employer may require or permit employees who are not motor vehicle operators to work more than 48 hours in a week.

1) *Exceptional Circumstances*

- a) Under section 33 of the Code, extra hours may be granted if the employer can satisfy the Minister of Labour that exceptional circumstances necessitate the extra hours.
- b) Such permits must specify a definite number of hours and a limited period of time.
- c) The permit may also exempt the employer from the "day of rest" requirement for the duration of the permit.
- d) Applications for a permit must be made in advance.
- e) The permit must be posted where employees can easily see it.
- f) A report in writing to the Minister must be made within 15 days after the permit expires or at another date specified in the permit. The report must show:
 - i) the number of employees who worked more than 48 hours in a week;
 - ii) the number of excess hours in a week each employee worked.

2) *Emergency Work*

Under section 34, the maximum hours of work may be exceeded without permit in case of a *bona fide* emergency, such as an accident, or essential work to be done to equipment.

NOTE: Extra business that happens on a seasonal basis and can be foreseen is not an emergency. An application for an overtime permit must be made in advance in such cases.

A report to the Minister as in 1) f) above must be made within 15 days after the month in which the emergency occurred.

3) Averaging

The hours of work may be averaged over a period of several weeks.

20. WHEN MAY AN EMPLOYER USE AN AVERAGING PLAN?

The employer's operation must meet the conditions described in question 24 below. Where the employer is entitled to use the averaging plan, the maximum hours which may be worked become: the weekly maximum (48) multiplied by the number of weeks in the averaging plan.

VI - NON-DRIVING STAFF — STANDARD HOURS

21. WHAT ARE THE STANDARD WORKING HOURS OF EMPLOYEES IN THE FEDERAL MOTOR INDUSTRY WHO ARE NOT MOTOR VEHICLE OPERATORS?

Standard hours are those set out by Division I of Part III of the Code. Overtime must be paid after eight hours in a day, and after 40 hours in a week.

22. WHEN IS OVERTIME PAYABLE IN A WEEK IN WHICH A GENERAL HOLIDAY HAS OCCURRED?

Overtime must be paid after 32 hours in a week in which a general holiday occurs.

NOTE: In calculating such overtime, no account need be taken of hours worked on the holiday (holiday pay is covered under Division IV of the Code).

23. ARE THERE ANY EXCEPTIONS TO THE REQUIREMENT TO PAY OVERTIME AFTER EIGHT HOURS IN A DAY AND 40 HOURS IN A WEEK?

Yes. Where an employer is entitled to average:

- a) overtime need not be paid on a daily basis;
- b) the standard hours become the weekly standard of 40 multiplied by the number of weeks in the averaging plan.

NOTE: Averaging may be used only if certain conditions exist. These are described below.

AVERAGING

24. WHEN CAN AN EMPLOYER USE AVERAGING?

The standard and maximum hours of work of employees other than motor vehicle operators may be averaged over a period of two weeks or more as described in questions 20 and 23 above if:

- a) the schedule of hours of employees in a certain class varies from day to day, or from week to week; or
- b) there is no regular schedule of hours, and this variation in hours of work occurs as a result of the nature of the work in the employer's establishment.

The advantage of averaging is that the employer can balance peak periods against periods when fewer hours of work are available. The advantage to the employee is that it encourages the employer to retain his or her services during the low season.

25. HOW CAN THE EMPLOYER USE AVERAGING TO THE BEST ADVANTAGE?

By a careful choice of:

1) *Length of the Averaging Period.*

The averaging period chosen should be long enough to balance the excess hours necessary in the peak season by the period when employees work fewer hours. If a period of up to 13 weeks is sufficient, an employer who meets the conditions for averaging described above may adopt averaging simply by notifying the Director of the Labour Standards Branch of its details, and by posting such information where the employees can see it. If a longer period is necessary, the employer must apply to the Minister of Labour, showing why the longer period is necessary.

2) *Commencement Date of the Averaging Period.*

Normally, the best date to choose to begin an averaging period is the halfway mark within the high or low period, so that peaks and valleys may be balanced.

3) *An Even Distribution of Work Among All Employees in a Class.*

By retaining employees during the low periods, an employer can spread the cost of overtime payments over a longer period. In contrast, if the employer dismisses an employee in the middle of an averaging period, the employer loses this advantage because the number of standard hours after which overtime is payable is reduced. In a case of dismissal, under the rules for averaging, overtime must be paid for all hours worked in excess of the weekly standard multiplied by the number of weeks the employee has worked.

26. WHAT HAPPENS WHEN AN EMPLOYEE TERMINATES HIS OR HER OWN EMPLOYMENT?

The employee is paid the regular rate for all hours worked.

27. ARE THERE ANY FURTHER CONTROLS ON THE NUMBER OF HOURS AN EMPLOYEE MAY WORK DURING THE AVERAGING PERIOD?

Yes. There are provisions for reducing the number of maximum and standard hours in the averaging period as follows:

For any holiday with pay on which an employee does not work – by eight hours

For any day of annual vacation – by eight hours

For every week of annual vacation – by 40 hours

For any day that is normally a working day for a class of employee when he or she is not entitled to the regular remuneration or salary (for example when an employee is off sick) – by eight hours

For every such week – by 40 hours

Or when there are no fixed working days, for every such period of seven consecutive days – by 40 hours

28. WHEN MUST OVERTIME BE PAID WHEN THERE IS AN AVERAGING PERIOD IN EFFECT?

Overtime must be calculated at the end of the averaging period. But it may be paid at any time during the averaging period.

**VII - MIXED EMPLOYMENT
— NON-DRIVING EMPLOYEES**

29. WHERE AN EMPLOYEE WORKS AS A MOTOR VEHICLE OPERATOR AND AS A NON-DRIVING EMPLOYEE, WHEN IS HE OR SHE TO BE PAID AT THE OVERTIME RATE?

1) The overtime rate must be paid in accordance with the daily and weekly standard working hours of the class in which the greatest number of hours has been worked in a day or in a week.

2) All hours worked as a highway motor vehicle operator need not be paid at the overtime rate, except for any hours worked in excess of 60 in a week (50 when a holiday has occurred).

NOTE: For mixed employment where only work as a motor vehicle operator is performed, see question 13.

EXAMPLE: An employee in the moving industry works nine hours as a city motor vehicle operator from Monday to Thursday, for a total of 36 hours. On Friday he works nine hours, but as a warehouseman. On Saturday he takes a run as a highway motor vehicle operator lasting 10 hours. His total working hours in the week are 55. The majority of the hours he has worked in the week are as a city motor vehicle operator, for which the standard working hours are 45. No account need be taken of the 10 hours worked on the highway. The remaining hours are 45. He is, therefore, entitled to no overtime on a weekly basis. But the majority of hours worked on Friday were as a warehouseman. The standard working hours for warehousemen are eight, so he is entitled to one hour at the overtime rate.

30. WHAT ARE THE STANDARD AND MAXIMUM HOURS OF AN EMPLOYEE WHO WORKS AS A MOTOR VEHICLE OPERATOR AND AS A NON-DRIVING EMPLOYEE WHOSE HOURS ARE AVERAGED?

This depends on whether the majority of the hours in a week are worked as a motor vehicle operator or as a non-driver. If the majority of hours are worked as a motor vehicle operator, then the hours of work in the averaging period are reduced by 40, and overtime is paid in accordance with Section III above.

If the majority of hours in the week are as a non-driving employee whose hours are averaged, the standard and maximum hours in the averaging period are not affected. However, all hours worked as a highway motor vehicle operator need not be counted until 60 hours have been worked in a week.

**VIII - MIXED EMPLOYMENT
— OVERTIME RATE**

31. AT WHAT RATE IS AN EMPLOYEE TO BE PAID FOR OVERTIME WHEN HE OR SHE HAS BEEN PAID AT DIFFERENT RATES DURING THE WEEK?

1) Where the employee has performed classes of work paid at different hourly rates, then payment is at the rate of the class in which he or she was working when overtime was incurred.

2) Where the regular rate of pay is other than hourly, then overtime payment is as follows:

a) the regular hourly rate for overtime purposes may be the rate set out in a collective agreement that is binding on the employer and the employees; or

b) the regular hourly rate may be obtained by dividing all wages paid for work performed by the number of hours required to perform the work. But the wages need not include vacation pay, and holiday pay.

Also, if overtime has been paid for certain hours, the overtime payments and hours should not be included in the calculations.

IX - WEEKLY DAY OF REST

32. ARE THERE ANY EXCEPTIONS TO THE REQUIREMENT THAT ALL EMPLOYEES RECEIVE ONE DAY OF REST IN A WEEK?

The regulations provide certain exceptions whereby hours may be scheduled without regard to section 31 of the Code:

- 1) where the hours of work of non-driving employees are averaged;
- 2) where the hours of work of motor vehicle operators (whose hours may not be averaged) meet the conditions for averaging;
- 3) where the Minister of Labour, in granting an overtime permit, has exempted the employer from this requirement.

X - RECORDING THE HOURS OF WORK

All employers are required to make and keep, for a period of 24 months after work is performed by an employee, complete and accurate records. Among the items which must be shown are the hours worked each day.

Under the Canada Motor Vehicle Operators Hours of Work Regulations, an employer must also keep detailed logs of the hours of work of motor vehicle operators. These are acceptable for the purpose of overtime pay.

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.

3

3

3

7

3

7

IX - LE JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE

32. EXISTE-T-IL DES EXCEPTIONS À L'OBLIGATION D'ACCORDER À TOUS LES EMPLOYÉS UN JOUR DE REPOS PAR SEMAINE ?

Le Règlement prévoit certains cas exceptionnels où l'horaire de travail peut être établi sans égard à l'article 31 du Code :

- 1) lorsque la durée du travail des employés occupés à des fonctions autres que la conduite fait l'objet d'un calcul de moyenne;
- 2) lorsque la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles dont les heures peuvent ne pas faire l'objet d'un calcul de moyenne satisfaisant aux conditions requises pour le calcul de la moyenne;
- 3) lorsqu'en accordant un permis autorisant les heures supplémentaires, le Ministère a dispensé l'employeur de cette obligation.

X - L'ENREGISTREMENT DES HEURES DE TRAVAIL

Tous les employeurs sont tenus d'établir et de conserver, pendant vingt-quatre mois après l'exécution du travail par l'employé, un registre complet et exact. Entre autres détails devant figurer dans le registre se trouvent les heures de travail accomplies chaque jour.

En vertu du Règlement du Canada sur la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles, l'employeur doit aussi conserver des états détaillés des heures de travail des conducteurs de véhicules automobiles. Ces états sont utiles aux fins de calcul de la rémunération des heures supplémentaires.

VIII - L'EMPLOI MIXTE — LE TAUX MAJORÉ POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

31. À QUEL TAUX L'EMPLOYÉ DOIT-IL ÊTRE RÉMUNÉRÉ POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES LORSQU'IL A ÉTÉ RÉMUNÉRÉ À DIFFÉRENTS TAUX AU COURS DE LA SEMAINE ?

- 1) Lorsqu'il a exécuté des genres de travaux rémunérés à divers taux horaires, au taux applicable au genre de travail auquel il était occupé à ce moment.
- 2) Lorsque le taux normal de rémunération est autre que le taux horaire ci-après :
- a) le taux horaire normal aux fins du calcul de la rémunération des heures supplémentaires peut être le taux indiqué dans une convention collective liant l'employeur et les employés; ou
- b) on peut déterminer le taux horaire normal en divisant tout le salaire versé pour le travail exécuté par le nombre des heures requises pour l'exécution du travail. Il n'est pas nécessaire, cependant, d'inclure dans le salaire l'indemnité de vacances annuelles et l'indemnité de jour férié.

En outre, si le taux majoré a été accordé à l'égard de certaines heures, il ne doit pas être tenu compte, dans les calculs, des paiements à taux majoré ni des heures supplémentaires.

Ces renseignements sont fournis à titre d'information seulement. Pour fins d'interprétation et d'application, veuillez vous reporter à la Partie III du Code canadien du travail (Normes de travail), au Règlement du Canada sur les normes de travail et aux modifications pertinentes.

VII - L'EMPLOI MIXTE — LES EMPLOYÉS AUTRES QUE LES CONDUCTEURS

29. LORSQU'UN EMPLOYÉ TRAVAILLE TANT À TITRE DE CONDUCTEUR DE VÉHICULE AUTOMOBILE QU'À UN AUTRE TITRE, QUAND DOIT-IL ÊTRE RÉMUNÉRÉ AU TAUX MAJORÉ ?

(1) Le taux majoré doit être accordé compte tenu des heures journalières et des heures hebdomadaires normales de travail applicables à la catégorie dans laquelle le plus grand nombre d'heures de travail ont été accomplies dans la journée ou dans la semaine.

(2) Toutes les heures que l'employé fournit en tant que conducteur routier ne doivent pas nécessairement être rémunérées au taux majoré, sauf pour les heures accomplies en sus de soixante heures dans une semaine (cinquante heures pour celle qui comporte un jour férié).

NOTA : Pour ce qui est de l'emploi mixte où le seul travail exécuté est celui de conducteur de véhicule automobile, voir la question 13.

EXEMPLE : Un employé travaillant dans l'industrie du déménagement fournit neuf heures à titre de conducteur urbain de véhicule automobile, du lundi au jeudi, soit un total de trente-six heures. Le vendredi, il travaille neuf heures, mais à titre d'entre-

poseur, le samedi, il effectue un voyage à titre de conducteur routier de véhicule automobile, lequel dure dix heures. Il accumule donc un total de cinquante-cinq heures de travail au cours de la semaine. La majorité des heures de travail au cours de la semaine, il les accomplit en qualité de conducteur urbain de véhicule automobile, alors que la durée normale du travail est de quarante-cinq heures. Il n'est pas nécessaire de tenir compte des dix heures fournies sur la grand-route, il reste quarante-cinq heures. L'employé, par conséquent, n'a droit à aucune majoration de salaire sur une base hebdomadaire. Toutefois, la majorité des heures qu'il a fournies le vendredi, il les fournit à titre d'entreposeur. La rémunération habituelle pas droit à sa catégorie d'emploi, lorsque l'employé n'a pas droit à sa rémunération habituelle (par exemple lorsque l'employé est en congé de maladie) de huit heures — de quarante heures Pour chaque semaine de vacances annuelles — de huit heures Pour toute journée de vacances annuelles — de quarante heures Pour toute journée qui est normalement un jour ouvrable pour une catégorie d'emploi, est normalement un jour ouvrable pour une catégorie d'emploi, lorsque l'employé n'a pas droit à sa rémunération habituelle ou à son salaire normal (par exemple lorsque l'employé est en congé de maladie) de huit heures — de quarante heures Pour chaque semaine de vacances annuelles — de quarante heures Pour toute journée de vacances annuelles — de huit heures Pour tout jour férié payé au cours duquel un employé ne travaille pas — de huit heures

(3) La répartition uniforme du travail parmi tous les employés d'une même catégorie.

En conservant les employés pendant les périodes creuses, l'employeur peut répartir le coût de la majoration du salaire pour les heures supplémentaires sur une période plus longue. En revanche, s'il congédie un employé au milieu d'une période de calcul de la moyenne, l'employeur perd cet avantage, car le nombre des heures normales au-delà duquel il doit accorder le taux majoré se trouve réduit. Dans un cas de congédiement, en vertu des règles régissant le calcul de la moyenne, le taux majoré doit être accordé après le nombre d'heures dans la semaine normale multiplié par le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé a travaillé.

26. QU'ARRIVE-T-IL LORSQU'UN EMPLOYÉ MET FIN LUI-MÊME À SON EMPLOI ?

Il est rémunéré au taux normal pour toutes les heures qu'il a fournies.

27. EXISTE-T-IL D'AUTRES PRÉSCRIPTIONS RÉGISSANT LE NOMBRE D'HEURES QU'UN EMPLOYÉ PEUT FOURNIR PENDANT LA PÉRIODE DE CALCUL DE LA MOYENNE ?

Oui, il existe des dispositions visant à réduire le nombre des heures maximales et normales de travail dans le calcul de la moyenne, comme suit :

Pour tout jour férié payé au cours duquel un employé ne travaille pas — de huit heures Pour toute journée de vacances annuelles — de huit heures Pour chaque semaine de vacances annuelles — de quarante heures Pour toute journée qui est normalement un jour ouvrable pour une catégorie d'emploi, lorsque l'employé n'a pas droit à sa rémunération habituelle ou à son salaire normal (par exemple lorsque l'employé est en congé de maladie) de huit heures — de quarante heures Pour chaque semaine de vacances annuelles — de quarante heures Pour toute journée de vacances annuelles — de huit heures

28. QUAND L'EMPLOYEUR DOIT-IL RÉMUNÉRER LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES LORSQU'UNE PÉRIODE DE CALCUL DE LA MOYENNE EST EN VIGUEUR ?

Il faut calculer la rémunération des heures supplémentaires à la fin de la période de calcul de la moyenne; toutefois, cette rémunération peut être versée en tout temps au cours de cette période.

30. QUELLES SONT LES HEURES NORMALES ET LES HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL D'UN EMPLOYÉ QUI TRAVAILLE TANT À TITRE DE CONDUCTEUR DE VÉHICULE AUTOMOBILE QU'À UN AUTRE TITRE, ALORS QUE SES HEURES FONT L'OBJET D'UN CALCUL DE LA MOYENNE ?

Cela dépend si l'employé fournit la majorité des heures de travail dans une semaine, à titre de conducteur de véhicule automobile ou à un autre titre. Dans le premier cas, le nombre des heures de travail au cours de la période de calcul de la moyenne est réduit de quarante et les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la précédente section III.

20. QUAND UN EMPLOYEUR PEUT-IL RECOURIR AU CALCUL DE LA MOYENNE ?

LE CALCUL DE LA MOYENNE

24. QUAND UN EMPLOYEUR PEUT-IL RECOURIR AU CALCUL DE LA MOYENNE ?

L'employeur peut calculer la moyenne des heures normales et des heures maximales de travail des employés autres que les conducteurs - les heures

VI - LES EMPLOYÉS AUTRES QUE LES CONDUCTEURS - LES HEURES NORMALES DE TRAVAIL

21. QUELLES SONT LES HEURES NORMALES DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS QUI TRAVAILLENT DANS L'INDUSTRIE FÉDÉRALE DU TRANSPORT ROUTIER ET QUI NE SONT PAS DES CONDUCTEURS DE VÉHICULES AUTOMOBILES ?

Les heures normales de travail sont celles que stipule la Division III du Code, L'employeur doit rémunérer au taux majoré les heures fournies après huit heures par jour et quarante heures par semaine.

22. QUAND L'EMPLOYEUR DOIT-IL ACCORDER LE TAUX MAJORÉ AU COURS D'UNE SEMAINE DANS LAQUELLE TOMBE UN JOUR FÉRIÉ LÉGAL ?

L'employeur doit accorder le taux majoré après trente-deux heures de travail au cours d'une semaine dans laquelle tombe un jour férié légal.

NOTA : Dans le calcul des heures supplémentaires, il n'est pas nécessaire de tenir compte des heures fournies par l'employé au cours du jour férié. (La Division IV du Code prévoit la rémunération du jour férié.)

23. EXISTE-T-IL DES EXCEPTIONS À L'OBLIGATION D'UN EMPLOYEUR DE RÉMUNÉRER AU TAUX MAJORÉ LES HEURES FOURNIES APRÈS HUIT HEURES PAR JOUR ET QUARANTE HEURES PAR SEMAINE ?

Oui. Lorsqu'un employeur est autorisé à effectuer le calcul de la moyenne, il n'est pas nécessaire d'accorder le taux majoré sur la base d'une journée;

b) les heures normales de travail deviennent la norme hebdomadaire de quarante heures multipliée par le nombre de semaines prévu dans le calcul de la moyenne.

NOTA : Le calcul de la moyenne ne peut se faire que dans certaines conditions. Celles-ci sont énoncées ci-dessous.

En choisissant avec soin :

1) La longueur de la période de calcul de la moyenne.

Il faut que la période choisie pour le calcul de la moyenne soit suffisamment longue pour équilibrer les heures supplémentaires nécessaires au cours de la saison de pointe par la période où les employés travaillent moins d'heures. Si une période allant jusqu'à treize semaines est suffisante, l'employeur qui satisfait aux exigences ci-dessous aux fins du calcul de la moyenne peut adopter ce régime à la seule condition d'en communiquer les détails au chef de la Direction des normes de travail et d'afficher les renseignements qui s'y rapportent dans un endroit bien à la vue de ses employés. Si une période plus longue est nécessaire, l'employeur doit en faire la demande au ministre du Travail en motivant sa demande.

2) Le début de la période de calcul de la moyenne.

Normalement, le meilleur moment pour faire débuter la période de calcul de la moyenne se situe au milieu de la période de pointe ou de la période creuse, de sorte qu'il est possible d'équilibrer les hauts et les bas.

IV - LES CONDUCTEURS D'AUTOBUS — LES HEURES NORMALES DE TRAVAIL

14. QUAND L'EMPLOYEUR DOIT-IL ACCORDER LE TAUX MAJORÉ AUX CONDUCTEURS D'AUTOBUS ?

Tous les conducteurs de véhicules automobiles qui transportent des voyageurs sont visés par la Division I de la Partie III du Code et doivent être rémunérés au taux majoré après huit heures de travail par jour et quarante heures par semaine.

15. QUELLES SONT LES HEURES NORMALES DE TRAVAIL AU COURS D'UNE SEMAINE DANS LAQUELLE TOMBE UN JOUR FÉRIÉ ?

Trente-deux heures pour la semaine.

NOTA : Dans le calcul des heures supplémentaires, il n'est pas nécessaire de tenir compte des heures fournies par l'employé au cours du jour férié. (La Division IV de la Partie III du Code prévoit la rémunération du jour férié.)

16. FAUT-IL TENIR COMPTE DE TOUT LE TEMPS PASSÉ AU TRAVAIL DANS LE CALCUL DES HEURES DE TRAVAIL ?

Non. Le temps pendant lequel l'autobus est au garage ou est stationné, alors que l'employé n'est pas tenu par son employeur de demeurer auprès du véhicule, ne compte pas aux fins du calcul de la rémunération des heures supplémentaires.

17. DANS LE CAS DES CONDUCTEURS D'AUTOBUS, EXISTE-T-IL DES EXCEPTIONS AUX NORMES ?

Oui. Dans certaines circonstances, il est possible d'établir une moyenne des heures normales de travail des conducteurs d'autobus sur une période de deux semaines ou plus. Les règles régissant le calcul de la moyenne sont les mêmes pour tous les employés visés par la Division I de la Partie III du Code; elles sont brièvement énoncées dans la section VI ci-dessous.

V - LES EMPLOYÉS AUTRES QUE LES CONDUCTEURS — LES HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL

18. QUEL EST LE NOMBRE MAXIMAL D'HEURES DE TRAVAIL QUE PEUVENT FOURNIR LES EMPLOYÉS QUI TRAVAILLENT DANS L'INDUSTRIE FÉDÉRALE DU TRANSPORT ROUTIER ET QUI NE SONT PAS CONDUCTEURS DE VÉHICULES AUTOMOBILES ?

Les heures maximales de travail pour tous les employés qui ne sont pas conducteurs de véhicules automobiles sont de quarante-huit par semaine.

19. PEUT-ON PROLONGER LES HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL ?

Oui, il existe trois moyens par lesquels un employeur peut demander ou permettre aux véhicules automobiles de travailler au-delà de quarante-huit heures par semaine :

1) Des circonstances exceptionnelles :

- a) en vertu de l'article 33 du Code, des heures supplémentaires peuvent être permises si un employeur peut prouver au Ministre que des circonstances exceptionnelles les justifient;
- b) les permis en question doivent spécifier un nombre précis d'heures, ainsi qu'une période limitée de temps;
- c) le permis peut également relever l'employeur de l'obligation de prévoir une journée de repos dans la semaine au cours de la période de validité du permis;
- d) les permis doivent être demandés à l'avance;
- e) le permis doit être affiché dans un endroit bien à la vue des employés;
- f) il faut adresser par écrit un rapport au Ministre dans les quinze jours qui suivent l'expiration du permis ou d'une autre date spécifiée dans ledit permis. Le rapport doit indiquer :

- i) le nombre d'employés qui ont travaillé au-delà de quarante-huit heures par semaine,
- ii) le nombre d'heures supplémentaires fournies par chacun d'eux chaque semaine.

2) Le travail d'urgence :

En vertu de l'article 34, les heures maximales de travail peuvent être dépassées sans permis dans des cas accidentés ou des travaux indispensables à effectuer sur le matériel.

NOTA : Un surcroît de travail qui survient de façon saisonnière et qu'on peut prévoir n'est pas du travail d'urgence. En pareil cas, l'employeur doit faire à l'avance une demande de permis autorisant les heures supplémentaires.

On doit adresser un rapport au Ministre tel qu'indiqué au paragraphe 1)f), dans les quinze jours qui suivent la fin du mois au cours duquel l'urgence s'est produite.

3) Le calcul de la moyenne :

La moyenne des heures maximales de travail peut être calculée sur une période de plusieurs semaines.

10. FAUT-IL TENIR COMPTE DE TOUT LE TEMPS PASSÉ AU TRAVAIL DANS LE CALCUL DES HEURES DE TRAVAIL ?

Non, il n'est pas nécessaire de tenir compte de certaines périodes de temps aux fins du calcul de la rémunération des heures supplémentaires :

- 1) les arrêts autorisés en cours de route pour le repos et le repos lorsque l'employé a été relévé des obligations inhérentes à sa tâche;
- 2) les arrêts en cours de route dus aux malaises ou à la fatigue;
- 3) les périodes de repos en cours de route, à titre de conducteur d'un véhicule automobile muni d'une couchette;
- 4) les périodes de repos en cours de route, à un hôtel ou à tout autre lieu de repos du genre où le logement est offert. (Le conducteur de véhicule automobile n'a pas à se confiner dans l'hôtel ou dans tout autre lieu de repos; il est libre de disposer de son temps comme il l'entend.)

Ces périodes constituent les seules périodes de temps qui n'entrent pas dans le calcul des heures de travail. Toute autre période de temps depuis le moment où le conducteur commence son poste de travail jusqu'à ce qu'il soit relévé de son obligation de travailler doit être comptée comme période de travail.

1) Dans une ville de 250 000 habitants, les conducteurs de véhicules automobiles qu'emploient la plupart des compagnies de déménagement sont classés parmi les conducteurs de véhicules automobiles qui exercent leur activité au-delà d'un rayon de 40 kilomètres de leur point d'attache. Tous les conducteurs de véhicules automobiles qui exercent leur activité dans un rayon inférieur à ce qui est reconnu comme pratique courante doivent être considérés comme conducteurs urbains de véhicules automobiles et rémunérés à ce titre pour les heures supplémentaires.

EXEMPLES :

Oui. Un conducteur de véhicule automobile qui exerce son activité uniquement dans un rayon d'au plus 16 kilomètres de son point d'attache est un conducteur urbain de véhicule automobile et doit être rémunéré au taux majoré pour toutes les heures fournies en sus de neuf par jour et de quarante-cinq par semaine.

12. EXISTE-T-IL DES EXCEPTIONS À LA RÈGLE DE LA PRATIQUE COURANTE ?

La définition tient à la pratique en vigueur dans le cadre d'une convention collective. Lorsqu'il n'y a pas de convention, elle tient à la pratique courante dans l'industrie, dans la région géographique où l'employé travaille.

11. QUELLE EST LA DÉFINITION D'UN CONDUCTEUR URBAIN DE VÉHICULE AUTOMOBILE ET D'UN CONDUCTEUR ROUTIER DE VÉHICULE AUTOMOBILE ?

L'EMPLOI MIXTE

- 2) Dans la même ville, une compagnie de déménagement a négocié un convention collectif avec un syndicat représentant ses employés. En vertu de la convention, tous les conducteurs qui effectuent des trajets au-delà de 50 kilomètres sont classés parmi les conducteurs routiers de véhicules automobiles. Cette définition vaut pour les employés de cette compagnie, aux fins du Règlement.
- 3) Dans une autre région, la seule compagnie de déménagement d'une petite ville a classé tous les conducteurs parmi les conducteurs routiers de véhicules automobiles. Toutefois, l'un d'eux n'exerce jamais son activité au-delà d'un rayon de 16 kilomètres de son point d'attache. En vertu du Règlement, il est un conducteur urbain de véhicule automobile et doit être rémunéré pour les heures supplémentaires conformément à la norme applicable aux conducteurs urbains de véhicules automobiles.

13. À QUEL MOMENT L'EMPLOYEUR DOIT-IL RÉMUNÉRER AU Taux MAJORÉ LES HEURES DE SERVICE D'UN EMPLOYÉ QUI TRAVAILLE DANS L'INDUSTRIE DU TRANSPORT DES MARCHANDISES OU DU COURRIER ET QUI EXÉCUTE LE TRAVAIL TANT D'UN CONDUCTEUR URBAIN QUE D'UN CONDUCTEUR ROUTIER DE VÉHICULE AUTOMOBILE ?

- 1) Pour tout travail exécuté à titre de conducteur urbain, suivant la norme décrite à la question 6;
- 2) et au moins après soixante heures de travail par semaine.

EXEMPLE : Un employé a travaillé quarante-huit heures dans une semaine en qualité de conducteur routier de véhicule automobile. Le conducteur urbain et fournit deux autres heures en tant qu'entreposenseur, pour un total hebdomadaire de soixante heures. Étant donné que la plupart des heures fournies au cours de la semaine l'ont été à titre de conducteur routier de véhicule automobile et que la norme pour cette catégorie est fixée à soixante heures, il n'a pas fait d'heures supplémentaires. Cependant, il a fourni douze heures de travail le vendredi, dont dix en tant que conducteur urbain et deux en tant qu'entreposenseur. Il s'agit d'un emploi mixte sur une base quotidienne. Ayant travaillé douze heures, il aura droit à la rémunération majorée pour trois heures supplémentaires, parce que la plupart des heures de travail l'ont été à titre de conducteur urbain et que la norme pour la journée est fixée à neuf heures.

II - LES CONDUCTEURS DE VÉHICULES AUTOMOBILES — LES HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL

5. QUEL EST LE NOMBRE MAXIMAL D'HEURES DE TRAVAIL QUE PEUVENT FOURNIR LES CONDUCTEURS DE VÉHICULES AUTOMOBILES ?

Les conducteurs de véhicules automobiles, y compris tous les employés qu'on désigne normalement sous le nom de conducteurs de camions et de conducteurs d'autobus, peuvent fournir les heures que permet le Règlement du Canada sur la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles. La brochure portant sur la durée du service dans l'industrie du transport routier au Canada établit en application de la Partie IV du Code canadien du travail (Sécurité des employés).

III - LES CONDUCTEURS DE VÉHICULES AUTOMOBILES (TRANSPORT DES MARCHANDISES ET DU COURRIER) — LES HEURES NORMALES DE TRAVAIL

6. DANS LE CAS DES CONDUCTEURS DE VÉHICULES AUTOMOBILES, QUELLES SONT LES HEURES NORMALES DE TRAVAIL, AU COURS D'UNE JOURNÉE ET D'UNE SEMAINE, AU-DELÀ DE LAQUELLE ILS DOIVENT ÊTRE RÉMUNÉRÉS AU TAUX MAJORÉ ?

Les heures de travail des conducteurs de véhicules automobiles varient suivant le secteur de l'industrie du transport dans lequel ils travaillent. Ainsi, dans l'industrie du transport normales de travail s'établissent ainsi :

- (1) les conducteurs urbains de véhicules automobiles, neuf heures par jour, quarante-cinq heures par semaine;
- (2) les conducteurs routiers de véhicules automobiles, soixante heures par semaine. L'employeur n'est pas tenu d'accorder le taux majoré sur la base d'une journée ou d'un poste.

NOTA : L'article 26 du Code définit la journée comme étant toute période de vingt-quatre heures consécutives. La semaine est la période comprise entre minuit un samedi et minuit le samedi suivant. Cette définition diffère de celle qui est énoncée dans le Règlement sur la sécurité, dans lequel la semaine est définie comme étant la période de sept jours qui suit vingt-quatre heures de repos.

7. DANS LE CAS DES CONDUCTEURS URBAINS ET ROUTIERS DE VÉHICULES AUTOMOBILES, EXISTE-T-IL DES EXCEPTIONS À CES NORMES ?

L'unique exception touche les conducteurs de véhicules automobiles qui ne conduisent pas habituellement sur la voie publique. Lorsque l'employeur a obtenu un permis en vertu du Règlement du Canada sur la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles, l'autorisant à prolonger le travail au-delà de sept jours, il n'est tenu d'accorder le taux majoré qu'après que le nombre d'heures indiqué dans le permis a été fourni. Ceci vise principalement les conducteurs routiers de véhicules automobiles de l'industrie du transport des chantiers pétroliers dans le Grand Nord, travaillant dans des camps où l'activité récréative normale est impossible. L'exception a pour effet de supprimer la nécessité de fournir des heures supplémentaires dans tous les cas, sauf lorsque les limites de sécurité ont été dépassées dans un cas d'urgence, tel que défini dans le Règlement sur la sécurité.

EXEMPLE : Un employeur peut obtenir du directeur régional de Travail Canada un permis l'autorisant à faire travailler le conducteur de véhicule automobile à son emploi jusqu'à soixante-cinq heures par semaine s'il doit travailler les muskeg gelés entre Edmonton et l'emplacement d'une mine dans les terres intérieures au nord de la Colombie-Britannique. Le taux majoré ne doit être accordé qu'après soixante-cinq heures de travail par semaine.

8. LE CALCUL DE LA MOYENNE EST-IL PERMIS ?

Non. Dans tous les cas, il est interdit de calculer la moyenne des heures normales de travail d'un conducteur de véhicule automobile sur une période de plusieurs semaines.

9. QUELLES SONT LES HEURES NORMALES DE TRAVAIL AU COURS D'UNE SEMAINE DANS LAQUELLE TOMBE UN JOUR FÉRIÉ ?

Lorsqu'un employé a droit à un jour férié payé en vertu de la Division IV de la Partie III du Code, les heures hebdomadaires normales de travail sont les suivantes :

- (1) le conducteur urbain de véhicule automobile, trente-six heures par semaine;
- (2) le conducteur routier de véhicule automobile, cinquante heures par semaine.

NOTA : Dans le calcul des heures supplémentaires pour la semaine, il n'est pas nécessaire de tenir compte des heures fournies par l'employé au cours du jour férié. (La rémunération des jours fériés est prévue à la Division IV du Code.)



LES NORMES DE TRAVAIL

I - INTRODUCTION

Le Règlement sur les heures de travail des conducteurs de véhicules automobiles est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1973. Le Règlement qui modifie les articles 29 et 30 de la Partie III du Code canadien du travail (Normes de travail) vise certains employés de l'industrie fédérale du transport routier. Les questions ci-après intéresseront les employeurs et les employés occupés au transport interprovincial et international de marchandises ou de voyageurs, ainsi qu'au transport du courrier par contrat pour le compte de Postes Canada.

Les questions sont énumérées ci-après par ordre de sujets :

I INTRODUCTION

II LES CONDUCTEURS DE VÉHICULES AUTOMOBILES — LES HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL

III LES CONDUCTEURS DE VÉHICULES AUTOMOBILES (TRANSPORT DES MARCHANDISES ET DU COURRIER) — LES HEURES NORMALES DE TRAVAIL

IV LES CONDUCTEURS D'AUTOBUS — LES HEURES NORMALES DE TRAVAIL

V LES EMPLOYÉS AUTRES QUE LES CONDUCTEURS — LES HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL

VI LES EMPLOYÉS AUTRES QUE LES CONDUCTEURS — LES HEURES NORMALES DE TRAVAIL

VII L'EMPLOI MIXTE — LES EMPLOYÉS AUTRES QUE LES CONDUCTEURS

VIII L'EMPLOI MIXTE — LE TAUX MAJORÉ POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

IX LE JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE

X L'ENREGISTREMENT DES HEURES DE TRAVAIL

1. À QUELS EMPLOYÉS LE RÈGLEMENT SUR LES HEURES DE TRAVAIL DES CONDUCTEURS DE VÉHICULES AUTOMOBILES S'APPLIQUE-T-IL ?

Le Règlement vise uniquement les employés qui conduisent des véhicules automobiles — d'autobus et les conducteurs de véhicules servant au transport du courrier par contrat Division I de la Partie III du Code canadien du travail (Normes de travail) s'applique à tous les autres employés de l'industrie du transport routier relevant de l'autorité du gouvernement fédéral.

2. LE RÈGLEMENT REMPLACE-T-IL LA DIVISION I DE LA PARTIE III DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL (NORMES DE TRAVAIL) ?

Non. Il ne remplace que les articles 29 et 30. L'article 29 prévoit une durée normale de travail de huit heures par jour et de quarante heures par semaine et autorise le calcul des heures moyennes de travail en cas de répartition irrégulière de la durée du travail. L'article 30 limite les heures totales de travail à quarante-huit par semaine.

3. QU'EST-CE QUE LES HEURES NORMALES DE TRAVAIL ?

Par heures normales, on entend les heures de travail — le Règlement parle parfois de « durée du travail » — après lesquelles un employé a droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires, calculée au moins à son taux normal de salaire majoré de moitié.

4. COMMENT LE RÈGLEMENT LIMITE-T-IL LA DURÉE DU TRAVAIL ?

Deux méthodes sont utilisées pour limiter les heures de travail.

1) Le Règlement fixe les heures normales de travail par jour et par semaine. Si l'employé est appelé ou autorisé à travailler au-delà des heures normales de travail, il doit être rémunéré au moins à son taux normal de salaire majoré de moitié. Cette réglementation vise à fournir à chacun des heures suffisantes de loisir.

2) Le Règlement limite également le nombre d'heures qu'un employé peut fournir. Ces limites en matière d'heures maximales ont pour objet de sauvegarder la sécurité et la santé de l'employé. Elles visent aussi à répartir équitablement l'emploi. En outre, la Division I de la Partie III du Code stipule que tous les employés doivent bénéficier d'un jour de repos par semaine. (Ce jour de repos sera, autant que possible, le dimanche.)

Revised February 1983

CAI
LIT

LABOUR STANDARDS



Labour
Canada

Travail
Canada



10. TERMINATION AND LAYOFFS AND SEVERANCE PAY

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.

Part III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS) TERMINATIONS AND LAYOFFS AND SEVERANCE PAY

Employee terminations are regulated under Divisions V.2 to V.4 by provisions requiring that individual employees be given two weeks' notice or pay in lieu, notice of group layoff be made to the authorities, and long-term employees be paid severance pay.

The following questions and answers will be of interest to employees and employers under federal jurisdiction. Information about which businesses are covered by the Code is given in Labour Standards Pamphlet 1 Summary and can be obtained from offices of Labour Canada listed at the end of this pamphlet. A handy summary of the Code "Labour Standards and You" is also available.

Individual Termination

1. WHAT NOTICE OR PAYMENT IN LIEU OF NOTICE MUST BE GIVEN TO AN EMPLOYEE WHOSE EMPLOYMENT IS BEING TERMINATED?

An employee is entitled to written notice, at least two weeks before the date specified in the notice, of the employer's intention to terminate his/her employment or two weeks' wages at the regular rate in lieu of such notice.

2. DOES THE REQUIREMENT FOR NOTICE OR PAY IN LIEU APPLY TO ALL EMPLOYEES?

It applies to any employee whose employment is being terminated except:

- a) an employee who has not completed three consecutive months of continuous employment;
- b) an employee who terminates his/her own employment;
- c) an employee who is dismissed for just cause; and
- d) an employee who is on a layoff that does not constitute a termination of employment (see question 10).

3. DOES THIS PROVISION APPLY IN THE CASE OF AN EMPLOYEE COVERED BY AN AGREEMENT WHICH PROVIDES FOR "BUMPING" RIGHTS, THAT IS, WHICH AUTHORIZES AN EMPLOYEE WHOSE POSITION BECOMES REDUNDANT TO DISPLACE SOMEONE HAVING LESS SENIORITY?

Where an employee is covered by a collective agreement that provides for "bumping" rights, the employer must advise the

union in writing two weeks before the position becomes redundant and post a copy of the notice prominently at the workplace although the employer may choose to pay two weeks' regular wages to the laid-off employee in lieu of notice.

4. DOES THE CODE REQUIRE AN EMPLOYEE TO GIVE NOTICE IF HE/SHE TERMINATES THE EMPLOYMENT?

No.

Group Termination

5. WHAT CONSTITUTES A "GROUP TERMINATION"?

The termination of 50 or more employees from a single industrial establishment either simultaneously or within any period of four consecutive weeks.

6. TO WHOM MUST AN EMPLOYER GIVE NOTICE OF A GROUP TERMINATION?

Written notice of group termination must be given to the Minister of Labour, Ottawa, Ontario, K1A 0J2 and copies sent to:

- a) the Minister of Employment and Immigration, Ottawa, Ontario, K1A 0J9;
- b) the Canada Employment and Immigration Commission, Ottawa, Ontario, K1A 0J9;
- c) any trade union certified to represent any employee in the group being terminated;
- d) any employee in the group being terminated who is not represented by a trade union. (This may be met by posting a copy of the notice in a conspicuous location at the workplace.)

7. HOW MUCH NOTICE MUST AN EMPLOYER PROVIDE PRIOR TO TERMINATION?

At least 16 weeks.

8. WHAT INFORMATION MUST AN EMPLOYER INCLUDE IN THE NOTICE?

A notice of group termination of employment must include:

- a) the name of the employer;
- b) the location at which the termination is to take place;
- c) the nature of the industry of the employer;

- d) the date or dates on which the employer intends to terminate the employment of any one or more employees;
- e) the estimated number of employees in each occupational classification whose employment will be terminated;
- f) the reason for the termination of employment; and
- g) the name of any trade union certified to represent any employee in the group of employees whose employment is to be terminated or recognized by the employer as bargaining agent for such employees.

9. ARE THERE ANY CIRCUMSTANCES WHERE AN EMPLOYER NEED NOT GIVE NOTICE OF A GROUP TERMINATION OF EMPLOYMENT?

Yes. The Act provides that the Minister of Labour may waive the requirements for notice where it is shown to his satisfaction that such application would be prejudicial to the interests of the employee or of the employer, or would be detrimental to the operation of the industrial establishment. Applications for such a waiver should be made as quickly as possible to the Minister of Labour, Ottawa, Ontario, K1A 0J2.

10. DOES AN EMPLOYER HAVE OBLIGATIONS IN GROUP TERMINATION SITUATIONS OTHER THAN THE NOTICE REQUIREMENT?

Yes. With some exceptions (see below) employers undertaking group terminations are required to establish a committee of employer and employee representatives.

11. WHAT IS THE PURPOSE OF THE COMMITTEE?

To develop an adjustment program aimed at eliminating the necessity for the termination or, where that it is not possible, to minimize its impact on affected employees.

12. WHEN MUST AN EMPLOYER ESTABLISH A COMMITTEE?

Immediately upon providing the notice of termination; the committee must hold its first meeting within two weeks of the date the notice is given.

13. HOW MUCH TIME DOES A COMMITTEE HAVE TO DEVELOP AN ADJUSTMENT PROGRAM?

The maximum time allowed is 16 weeks, i.e., the length of the notice period.

14. WHAT HAPPENS IF THE COMMITTEE CANNOT AGREE ON AN ADJUSTMENT PROGRAM?

Either party may apply to the Minister of Labour for appointment of an arbitrator to settle outstanding issues. However, application cannot be made prior to six weeks from the date of the termination notice.

15. ARE THERE RESTRICTIONS ON THE ARBITRATOR'S AUTHORITY?

Yes. The arbitrator has a duty to assist the parties in developing a program. However, his authority to arbitrate is restricted to matters which normally are the subject matter of collective agreements relative to termination of employment. In addition, an arbitrator is not empowered to review the employer's decision to terminate nor can he/she delay the termination.

16. WHAT ARE THE EXCEPTIONS REFERRED TO IN QUESTION 10?

In broad terms, employers are exempt from the requirement to establish joint committees where they are parties to collective agreements which contain measures for assisting terminated employees which are substantially similar to measures described in the legislation. It should be noted that the criteria for exemption are quite specific. Consequently, employers should refer to Sections 60.3 and 60.31 of the Canada Labour Code for details.

Layoffs

17. ARE ALL LAYOFFS CONSIDERED TO BE TERMINATIONS?

No. Certain layoffs do not constitute terminations of employment. For example, when:

- (a) a layoff is a result of a strike or lockout;
- (b) the term of the layoffs is three months or less;

NOTE: In certain circumstances layoffs of more than three months may not constitute a termination of employment. For details please consult section 30 of the Canada Labour Standard Regulations or one of the Labour Canada offices listed at the end of this pamphlet.

Severance Pay

18. HOW LONG MUST AN EMPLOYEE HAVE BEEN EMPLOYED WITH THE EMPLOYER TO QUALIFY FOR SEVERANCE PAY?

An employee must have completed at least 12 consecutive months of continuous employment to qualify for severance pay.

19. ARE THERE ANY ABSENCES FROM EMPLOYMENT THAT DO NOT INTERRUPT CONTINUITY OF EMPLOYMENT?

Yes. Layoffs that are not a termination of employment under the Code (see question 17) and absences permitted by the employer or condoned by him/her. This means, in effect, that any absence which did not result in a termination of employment would not be considered as interrupting the continuity of employment.

20. HOW MUCH SEVERANCE PAY IS AN EMPLOYEE ENTITLED TO?

The equivalent of two days' pay at the employee's regular rate of wages for his/her regular hours of work in respect of each complete year of employment, with a minimum benefit equivalent to five days' wage.

21. IS AN EMPLOYEE ENTITLED TO SEVERANCE PAY IF HE/ SHE IS LAID OFF?

Yes, if the layoff is a termination within the meaning of the legislation and he/she meets the service requirement described above.

22. ARE THERE ANY OTHER TERMINATIONS OF EMPLOYMENT WHERE THE EMPLOYER WOULD NOT BE REQUIRED TO PROVIDE SEVERANCE PAY?

Yes. Severance pay would not have to be paid in respect of employees dismissed for just cause or who on or before ceasing to be employed, are entitled to a pension under a pension plan contributed to by the employer that is registered pursuant to the Pension Benefits Standards Act, to a pension under the Old Age Security Act, or to a retirement pension under the Canada Pension Plan or Quebec Pension Plan.

23. WHAT HAPPENS IF AN EMPLOYEE ON LAYOFF THAT IS NOT A TERMINATION UNDER THE ACT FAILS TO RETURN TO WORK AFTER HAVING BEEN RECALLED BY THE EMPLOYER?

The employee is deemed to have terminated his/her own employment and is not, therefore, entitled to severance pay.

24. DOES THIS MEAN THAT AN EMPLOYEE WHO QUILTS OR OTHERWISE TERMINATES HIS/HER OWN EMPLOYMENT IS NOT ENTITLED TO SEVERANCE PAY?

Yes. In such cases the employer must pay all wages and any other amounts that may be due the employee, but is not required by the Code to pay severance pay.

25. WHAT HAPPENS IF AN EMPLOYER IS UNABLE TO RECALL AN EMPLOYEE TO WORK AFTER A LAYOFF THAT IS NOT A TERMINATION UNDER THE ACT?

The layoff now becomes a termination, and the employer must pay severance pay to the employee.

INFORMATION AND ADVICE

Following are offices of Labour Canada where additional information or advice on Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) may be obtained.

ATLANTIC REGION

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
(100 Arden Street.)
P.O. Box 2967, Station A,
Moncton, N.B.
E1C 8T8
Telephone: (506) 388-6640

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
6th Floor,
100 Arden Street,
Moncton, N.B.
E1C 4B7
Telephone: (506) 388-7424

Labour Canada,
Sir Humphrey Gilbert Bldg.,
P.O. Box 5278,
St. John's, Nfld.
A1C 5W1
Telephone: (709) 722-5022

Labour Canada,
Suite 300,
6009 Quinpool Road,
Halifax, N.S.
B3K 5J7
Telephone: (902) 426-3833

Labour Canada,
P.O. Box 1267,
Fredericton, N.B.
E3B 5C8
Telephone: (506) 452-3191

Labour Canada,
Government of Canada Bldg.,
308 George Street,
Sydney, N.S.
B1P 1J8
Telephone: (902) 539-1956

ST. LAWRENCE REGION

Labour Canada,
Port of Montreal Bldg.,
2nd Floor, 3rd Wing,
Cité du Havre,
Montreal, Québec
H3C 3R5
Telephone: (514) 283-5730

Labour Canada,
(390 Dorchester Street.)
P.O. Box 3279,
St. Roch Station,
Québec, Québec
G1K 6Y7
Telephone: (418) 694-7707

GREAT LAKES REGION

Labour Canada,
Mezzanine,
Suite 200,
4900 Yonge Street,
Willowdale, Ont.
M2N 6C3
Telephone: (416) 224-3850

Labour Canada,
SBI Bldg., 11th Floor,
Billings Bridge Plaza,
2323 Riverside Drive,
Ottawa, Ont.
K1H 8L5
Telephone: (613) 998-9083

Labour Canada,
Federal Government Bldg.,
3rd Floor,
19 Lisgar Street,
Sudbury, Ont.
P3E 3L4
Telephone: (705) 675-0616

Labour Canada,
Dominion Public Bldg.,
Room 525,
457 Richmond Street,
London, Ont.
N6A 3E3
Telephone: (519) 679-4047

CENTRAL REGION

Labour Canada,
Canadian Grain
Commission Building,
Room 400,
303 Main Street,
Winnipeg, Man.
R3C 3G7
Telephone: (204) 949-6375

Labour Canada,
Manitoba District Office,
Room 503,
169 Pioneer Avenue,
Winnipeg, Man.
R3C 0H2
Telephone: (204) 949-2409

Labour Canada,
Financial Building,
Room 301,
2101 Scarth Street,
Regina, Sask.
S4P 2H9
Telephone: (306) 359-5408

Labour Canada,
Room 306,
Federal Building,
1st Avenue — 22nd Street,
Saskatoon, Sask.
S7K 0E1
Telephone: (306) 665-4303

Labour Canada,
Room 306,
33 Court Street S.,
Thunder Bay, Ont.
P7B 2W6
Telephone: (807) 345-5474

MOUNTAIN REGION

Labour Canada,
7th Floor,
750 Cambie Street,
Vancouver, B.C.
V6B 2P2
Telephone: (604) 666-1656

Labour Canada,
Oliver Building,
Room 10225,
100th Avenue,
Edmonton, Alta.
T5J 0A1
Telephone: (403) 420-2993

Labour Canada,
P.O. Box 2800,
Station M
Calgary, Alta.
T2P 3C2
Telephone: (403) 231-4566

Labour Canada,
Chancery Court,
Suite 240
220 — 4th Street South,
Lethbridge, Alta.
T1J 4J7
Telephone: (403) 320-7777

Labour Canada,
Room 208,
3105 — 3rd Avenue,
Whitehorse, Y.T.
Y1A 1E5
Telephone: (403) 668-4346

Labour Canada,
1294 — 3rd Avenue,
Prince George, B.C.
V2L 3E7
Telephone: (604) 564-6990

Labour Canada,
Room 201,
347 Leon Avenue,
Kelowna, B.C.
V1Y 8C7
Telephone: (604) 763-5225

NATIONAL HEADQUARTERS

Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
Telephone: (819) 997-3900

Published by Authority of the Honourable
Charles L. Caccia, Minister of Labour
Government of Canada

Également disponible en français sous le titre
Normes du travail/Durée du travail

© Minister of Supply and Services Canada 1983
Cat. No. L 40-2/10-1983E
ISBN 0-662-12476-6
Printed in Canada



SEPTEMBER 1985

LABOUR STANDARDS

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS)

Employee terminations are regulated under Part III of the Canada Labour Code by Divisions V.2 — Group Termination, V.3 — Individual Termination, and V.4 — Severance Pay.

The following questions and answers will be of interest to employers and employees under federal jurisdiction. Pamphlet 1 of this series describes the types of businesses covered by the Code. It is available from any Labour Canada office.

DIVISION V.2 — GROUP TERMINATION

1. WHAT CONSTITUTES A "GROUP TERMINATION"?

The termination of 50 or more employees from a single industrial establishment either simultaneously or within any period of four consecutive weeks.

2. TO WHOM MUST AN EMPLOYER GIVE NOTICE OF A GROUP TERMINATION?

Written notice of group termination must be given to the Minister of Labour, Ottawa, Ontario, K1A 0J2 and copies sent to:

- (a) the Minister of Employment and Immigration, Ottawa, Ontario, K1A 0J9;
- (b) the Canada Employment and Immigration Commission, Ottawa, Ontario, K1A 0J9;
- (c) any trade union certified to represent any employee in the group being terminated;
- (d) any employee in the group being terminated who is not represented by a trade union. (This requirement may be met by posting a copy of the notice in a conspicuous location at the workplace.)

3. WHEN MUST AN EMPLOYER GIVE THE NOTICE REFERRED TO IN QUESTION 2?

At least 16 weeks before the date the terminations are to commence.

4. WHAT INFORMATION MUST AN EMPLOYER INCLUDE IN THE NOTICE?

A notice of group termination of employment must include:

- (a) the name of the employer;
- (b) the location at which the termination is to take place;
- (c) the nature of the industry of the employer;
- (d) the date or dates on which the employer intends to terminate the employment of any one or more employees;
- (e) the estimated number of employees in each occupational classification whose employment will be terminated;
- (f) the reason for the termination of employment; and
- (g) the name of any trade union certified to represent any employee in the group of employees whose employment is to be terminated or recognized by the employer as bargaining agent for such employees.

5. ARE THERE ANY CIRCUMSTANCES WHERE AN EMPLOYER NEED NOT GIVE NOTICE OF A GROUP TERMINATION OF EMPLOYMENT?

Yes. The Code provides that the Minister of Labour may waive the requirements for notice where it is shown that such application would be prejudicial to the interests of the employee or of the employer, or would be detrimental to the operation of the industrial establishment. Applications for such a waiver should be made as early as possible to the Minister of Labour, Ottawa, Ontario, K1A 0J2.

6. DOES AN EMPLOYER HAVE OBLIGATIONS IN GROUP TERMINATION SITUATIONS OTHER THAN THE NOTICE REQUIREMENT?

Yes. With some exceptions (see question 12) employers undertaking group terminations are required to establish a committee of employer and employee representatives.

7. WHAT IS THE PURPOSE OF THE COMMITTEE?

To develop an adjustment program aimed at eliminating the necessity for the termination or, where that is not possible, to minimize its impact on affected employees.

8. WHEN MUST AN EMPLOYER ESTABLISH A COMMITTEE?

Immediately upon providing the notice of termination; the committee must hold its first meeting within two weeks of the date the notice is given.

9. HOW MUCH TIME DOES A COMMITTEE HAVE TO DEVELOP AN ADJUSTMENT PROGRAM?

The maximum time allowed is 16 weeks, i.e., the length of the notice period.

10. WHAT HAPPENS IF THE COMMITTEE CANNOT AGREE ON AN ADJUSTMENT PROGRAM?

Either party may apply to the Minister of Labour for appointment of an arbitrator to settle outstanding issues. However, application cannot be made until at least six weeks after the notice of termination is given.

11. ARE THERE RESTRICTIONS ON THE ARBITRATOR'S AUTHORITY?

Yes. The arbitrator has a duty to assist the parties in developing a program. However, his or her authority to arbitrate is restricted to matters which normally are the subject of collective agreements regarding termination of employment. An arbitrator is not empowered to review the employer's decision to terminate, nor to delay the termination.

12. WHAT ARE THE EXCEPTIONS REFERRED TO IN QUESTION 6?

In broad terms, employers are not required to establish joint committees where they are parties to collective agreements which contain measures for assisting terminated employees substantially similar to measures described in the legislation. It should be noted that the criteria for exemption are quite specific. Consequently, employers should refer to Sections 60.3 and 60.31 of the Canada Labour Code for details.

LAYOFFS

13. ARE ALL LAYOFFS CONSIDERED TO BE TERMINATIONS?

No. Certain layoffs do not constitute terminations of employment, for example, when:

- (a) a layoff is a result of a strike or lockout;
- (b) the term of the layoff is three months or less.

NOTE: In certain circumstances layoffs of more than three months may not constitute a termination of employment. For details please consult Section 30 of the Canada Labour Standard Regulations or any Labour Canada office.

DIVISION V.3 — INDIVIDUAL TERMINATION

14. WHAT NOTICE OR PAYMENT IN LIEU OF NOTICE MUST BE GIVEN TO AN EMPLOYEE WHOSE EMPLOYMENT IS BEING TERMINATED?

An employee is entitled to written notice, at least two weeks before the date specified in the notice, of the employer's intention to terminate his or her employment, or two weeks wages at the regular rate in lieu of such notice.

15. DOES THE REQUIREMENT FOR NOTICE OR PAY IN LIEU APPLY TO ALL EMPLOYEES?

It applies to any employee whose employment is being terminated except:

- (a) an employee who has not completed three consecutive months of continuous employment;
- (b) an employee who terminates his or her own employment;
- (c) an employee who is dismissed for just cause; and
- (d) an employee who is on a layoff that does not constitute a termination of employment (see question 13).

16. IS AN EMPLOYER REQUIRED TO GIVE INDIVIDUAL NOTICE OF TERMINATION OR PAY IN LIEU OF NOTICE TO AN EMPLOYEE COVERED BY A GROUP TERMINATION NOTICE?

Yes. Even though an employee's termination is included under a notice given in respect of a group termination, individual notice is still required.

17. DOES THIS PROVISION APPLY IN THE CASE OF AN EMPLOYEE COVERED BY AN AGREEMENT WHICH PROVIDES FOR "BUMPING" RIGHTS, THAT IS, WHICH AUTHORIZES AN EMPLOYEE WHOSE POSITION BECOMES REDUNDANT TO DISPLACE SOMEONE HAVING LESS SENIORITY?

Where an employee is covered by a collective agreement that provides for "bumping" rights, the employer must advise the union in writing two weeks before the position becomes redundant and post a copy of the notice prominently at the workplace. The employer may, however, choose to pay two weeks regular wages to the laid-off employee in lieu of notice.

18. DOES THE CODE REQUIRE AN EMPLOYEE TO GIVE NOTICE IF HE OR SHE TERMINATES THE EMPLOYMENT?

No.

DIVISION V.4 — SEVERANCE PAY

19. HOW LONG MUST AN EMPLOYEE HAVE BEEN EMPLOYED WITH THE EMPLOYER TO QUALIFY FOR SEVERANCE PAY?

An employee must have completed at least 12 consecutive months of continuous employment to qualify for severance pay.

20. ARE THERE ANY ABSENCES FROM EMPLOYMENT THAT DO NOT INTERRUPT CONTINUITY OF EMPLOYMENT?

Yes: layoffs that are not a termination of employment under the Code (see question 13) and absences permitted or condoned by the employer. This means, in effect, that any absence which did not result in a termination of employment would not be considered as interrupting the continuity of employment.

21. HOW MUCH SEVERANCE PAY IS AN EMPLOYEE ENTITLED TO?

The equivalent of two days pay at the employee's regular rate of wages for regular hours of work for each complete year of employment, with a minimum benefit equivalent to five days wages.

22. ARE EMPLOYEES ENTITLED TO SEVERANCE PAY IF THEY ARE LAID OFF?

Yes, if the layoff is a termination within the meaning of the legislation and the employees meet the service requirement described above.

23. ARE THERE ANY OTHER TERMINATIONS OF EMPLOYMENT WHERE THE EMPLOYER WOULD NOT BE REQUIRED TO PROVIDE SEVERANCE PAY?

Yes. Severance pay would not have to be paid to employees dismissed for just cause or employees who, on or before ceasing to be employed, are entitled to:

- (a) a pension under a pension plan contributed to by the employer that is registered pursuant to the Pension Benefits Standards Act;
- (b) a pension under the Old Age Security Act;
- (c) a retirement pension under the Canada Pension Plan or Québec Pension Plan.

24. WHAT HAPPENS IF AN EMPLOYEE ON LAYOFF THAT IS NOT A TERMINATION UNDER THE CODE FAILS TO RETURN TO WORK AFTER HAVING BEEN RECALLED BY THE EMPLOYER?

The employee is deemed to have terminated his or her own employment and is not entitled to severance pay.

25. DOES THIS MEAN THAT AN EMPLOYEE WHO QUILTS OR OTHERWISE TERMINATES HIS OR HER OWN EMPLOYMENT IS NOT ENTITLED TO SEVERANCE PAY?

Yes. In such cases the employer must pay all wages and any other amounts that may be due to the employee, but is not required to pay severance pay.

26. WHAT HAPPENS IF AN EMPLOYER IS UNABLE TO RECALL AN EMPLOYEE TO WORK AFTER A LAYOFF THAT IS NOT A TERMINATION UNDER THE CODE?

The layoff becomes a termination, and the employer must pay severance pay to the employee.

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.

DIVISION V.4 - L'INDEMNITÉ DE DÉPART

19. PENDANT COMBIEN DE TEMPS DOIT-ON TRAVAILLER POUR UN EMPLOYEUR POUR AVOIR DROIT À L'INDEMNITÉ DE DÉPART ?

Une personne doit avoir travaillé de façon continue durant au moins douze mois consécutifs pour avoir droit à l'indemnité de départ.

20. EXISTE-T-IL DES ABSENCES DU TRAVAIL QUI N'INTERROMPENT PAS LA CONTINUITÉ DE L'EMPLOI ?

Oui. Les mises à pied qui ne sont pas des cessations d'emploi en vertu du Code (voir la question 13) et les absences autorisées ou approuvées par l'employeur. De fait, toute absence n'ayant pas entraîné la mise à pied ne sera pas considérée comme ayant interrompu la continuité de l'emploi.

21. QUEL EST LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART À LAQUELLE L'EMPLOYÉ A DROIT ?

L'équivalent de deux jours de salaire, au taux ordinaire de rémunération des heures normales de travail, pour chaque année d'emploi accomplie, le minimum étant l'équivalent de cinq jours de salaire.

22. UN EMPLOYÉ QUI EST MIS À PIED A-T-IL DROIT À UNE INDEMNITÉ DE DÉPART ?

Oui, si cette mise à pied constitue une cessation d'emploi au sens de la Loi et si l'employé satisfait aux exigences susmentionnées.

23. Y A-T-IL D'AUTRES CAS DE CESSATION D'EMPLOI OÙ L'EMPLOYEUR N'EST PAS TENU DE VERSER UNE INDEMNITÉ DE DÉPART ?

Oui. Il n'est pas nécessaire de verser une indemnité de départ aux employés congédiés pour une juste cause ou à ceux qui, à la cessation de leur emploi ou avant, ont droit à :

Ces renseignements sont fournis à titre d'information seulement. Pour fins d'interprétation et d'application, veuillez vous reporter à la Partie III du Code canadien du travail (Normes de travail), au Règlement du Canada sur les normes de travail et aux modifications pertinentes.
24. QU'ARRIVE-T-IL SI UNE PERSONNE, MISE À PIED SANS QUE SON EMPLOI AIT PRIS FIN, NE RETOURNE PAS AU TRAVAIL APRÈS AVOIR ÊTÉ RAPPELÉE PAR SON EMPLOYEUR ?

On considère que la personne a mis volontairement fin à son emploi et n'a pas droit à l'indemnité de départ.

25. CELA SIGNIFIE-T-IL QU'UNE PERSONNE QUI DÉMISSIONNE OU QUI, DE TOUTE AUTRE FAÇON, QUITTE VOLONTAIREMENT SON EMPLOI N'A PAS DROIT À L'INDEMNITÉ DE DÉPART ?

Oui. Dans ces cas, l'employeur doit verser tout le salaire et toutes les sommes qui sont dus à l'employé, mais il n'est pas obligé de verser d'indemnité de départ.

26. QU'ADVIENT-IL LORSQUE L'EMPLOYEUR EST DANS L'IMPOSSIBILITÉ DE RAPPELER UN EMPLOYÉ AU TRAVAIL APRÈS UNE MISE À PIED QUI N'EST PAS CONSIDÉRÉE COMME ÉTANT UNE CESSATION D'EMPLOI EN VERTU DE LA LOI ?

La mise à pied devient une cessation d'emploi et l'employeur doit verser une indemnité de départ à l'employé.
27. Y A-T-IL D'AUTRES CAS DE CESSATION D'EMPLOI OÙ L'EMPLOYEUR N'EST PAS TENU DE VERSER UNE INDEMNITÉ DE DÉPART ?

Oui. Il n'est pas nécessaire de verser une indemnité de départ aux employés congédiés pour une juste cause ou à ceux qui, à la cessation de leur emploi ou avant, ont droit à :

Ces renseignements sont fournis à titre d'information seulement. Pour fins d'interprétation et d'application, veuillez vous reporter à la Partie III du Code canadien du travail (Normes de travail), au Règlement du Canada sur les normes de travail et aux modifications pertinentes.
28. Y A-T-IL D'AUTRES CAS DE CESSATION D'EMPLOI OÙ L'EMPLOYEUR N'EST PAS TENU DE VERSER UNE INDEMNITÉ DE DÉPART ?

Oui. Il n'est pas nécessaire de verser une indemnité de départ aux employés congédiés pour une juste cause ou à ceux qui, à la cessation de leur emploi ou avant, ont droit à :

Ces renseignements sont fournis à titre d'information seulement. Pour fins d'interprétation et d'application, veuillez vous reporter à la Partie III du Code canadien du travail (Normes de travail), au Règlement du Canada sur les normes de travail et aux modifications pertinentes.

a) une pension en vertu d'un régime auquel l'employeur a contribué et qui est enregistrée conformément aux dispositions de la Loi sur les normes des prestations de pension;

b) une pension en vertu des dispositions de la Loi sur la sécurité de la vieillesse;

c) une pension de retraite en vertu du régime de pensions du Canada ou du régime des rentes du Québec.

8. QUAND L'EMPLOYEUR DOIT-IL INSTAURER CE

COMITÉ ?

Dès qu'il fait parvenir le préavis de cessation d'emploi, le comité doit se réunir au cours des deux semaines qui suivent la date à laquelle le préavis a été donné.

9. DE QUEL DÉLAI DISPOSE LE COMITÉ POUR METTRE SUR PIED UN PROGRAMME D'ADAPTATION ?

Il dispose d'un maximum de seize semaines, c'est-à-dire la durée de la période de préavis.

10. QU'ADVIENIT-IL SI LE COMITÉ EST INCAPABLE DE PARVENIR À UN ACCORD AU SUJET DU PROGRAMME D'ADAPTATION ?

Une des parties peut demander au ministre du Travail de désigner un arbitre qui tranchera les questions en suspens. Toutefois, une telle demande ne peut être faite qu'après les six premières semaines qui suivent l'envoi du préavis de cessation d'emploi.

11. LE POUVOIR DE L'ARBITRE EST-IL LIMITÉ ?

Oui, l'arbitre a le devoir d'aider les parties à mettre sur pied un programme. Toutefois, son autorité se limite aux questions qui font ordinairement l'objet des dispositions des conventions collectives portant sur la cessation d'emploi. Il n'est pas habilité à réviser la décision de l'employeur d'effectuer une cessation d'emploi ou à faire reporter cette cessation.

12. QUELLES SONT LES EXCEPTIONS DONT IL EST FAIT MENTION À LA QUESTION 6 ?

De façon générale, l'employeur est exempté de l'obligation de mettre sur pied un comité mixte lorsqu'il est partie à une convention collective qui contient des dispositions prévoyant une aide aux personnes mises à pied, semblables en grande partie aux mesures décrites dans la Loi. Il est à remarquer que les critères d'exemption sont assez précis. Par conséquent, l'employeur devrait se reporter aux articles 60.3 et 60.31 du Code canadien du travail pour de plus amples détails.

LA MISE À PIED

13. EST-CE QUE TOUTE MISE À PIED CONSTITUE UNE CESSATION D'EMPLOI ?

Non. Certaines mises à pied ne constituent pas une cessation d'emploi, par exemple, si la mise à pied

a) résulte d'une grève ou d'un lock-out;

b) dure moins de trois mois.

NOTA :

Dans certaines circonstances, une mise à pied peut durer plus de trois mois ne constitue pas une cessation d'emploi. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter l'article 30 du Règlement du Canada sur les normes de travail ou adressez-vous à l'un des bureaux de Travail Canada.

Non.

DIVISION V.3
- LA CESSATION D'EMPLOI
INDIVIDUELLE

14. QUEL PRÉAVIS OU QUEL SALAIRE TENANT LIEU DE PRÉAVIS DOIT ÊTRE DONNÉ À UNE PERSONNE DONT L'EMPLOI PREND FIN ?

L'employeur qui a l'intention de mettre fin à l'emploi d'une personne doit lui envoyer un préavis écrit au moins deux semaines avant la date précisée dans l'avis ou, à défaut de ce dernier, lui verser deux semaines de rémunération calculée au taux normal de son salaire.

15. L'EXIGENCE CONCERNANT LE PRÉAVIS OU LE SALAIRE TENANT LIEU DE PRÉAVIS S'APPLIQUE-T-ELLE À TOUS LES EMPLOYÉS ?

Elle s'applique à toute personne dont l'emploi prend fin, sauf si la personne :

- a) ne peut justifier trois mois consécutifs d'emploi continu;
- b) met fin volontairement à son emploi;
- c) est congédiée pour motif valable;
- d) fait l'objet d'une mise à pied qui ne constitue pas une cessation d'emploi (voir la question 13).

16. L'EMPLOYEUR EST-IL TENU DE DONNER UN PRÉAVIS DE CESSATION D'EMPLOI OU UN SALAIRE TENANT LIEU DE PRÉAVIS À UNE PERSONNE VISÉE PAR UN AVIS DE CESSATION D'EMPLOI COLLECTIVE ?

Oui. Même s'il est fait état de la cessation d'emploi d'une personne dans un avis de cessation d'emploi collective, il faut quand même donner un avis individuel.

17. CETTE DISPOSITION S'APPLIQUE-T-ELLE À UN EMPLOYÉ VISÉ PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE QUI RENFERME UNE DISPOSITION DE « SUPPLANTATION » C'EST-À-DIRE QUI AUTORISE UN EMPLOYÉ DONT LE POSTE DEVIENT SUPPLÉU À ÉVINCER UN AUTRE EMPLOYÉ COMPTANT MOINS D'ANNÉES D'ANCIENNETÉ ?

Lorsqu'un employé est lié par une convention collective qui autorise la supplantation, l'employeur doit donner au syndicat un préavis d'au moins deux semaines et afficher une copie de ce préavis dans un endroit bien en vue sur les lieux de travail. Il peut toutefois décider de verser plutôt à l'employé mis à pied deux semaines de paie à son taux normal de salaire.

18. L'EMPLOYÉ QUI MET FIN À SON EMPLOI EST-IL TENU PAR LE CODE DE DONNER UN PRÉAVIS ?



LES NORMES DE TRAVAIL

PARTIE III DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL (NORMES DE TRAVAIL) LA CESSATION D'EMPLOI, LA MISE À PIED ET L'INDEMNITÉ DE DÉPART

Les Divisions V.2 – La cessation d'emploi collective, V.3 – La cessation d'emploi individuelle et V.4 – L'indemnité de départ régissent la cessation d'emploi.

Les questions et réponses suivantes intéresseront les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale. Le feuillet n° 1 de cette série précise le genre d'entreprises visées par le Code. On peut en obtenir des exemplaires en s'adressant à l'un des bureaux de Travail Canada.

DIVISION V.2 - LA CESSATION D'EMPLOI COLLECTIVE

C'est la mise à pied de 50 personnes ou plus d'un même établissement, soit simultanément, soit sur une période de plus quatre semaines consécutives.

2. À QUI L'EMPLOYEUR DOIT-IL DONNER L'AVIS DE CESSATION D'EMPLOI COLLECTIVE ?

L'avis doit être présenté par écrit au ministre du Travail, Ottawa (Ontario) K1A 0J2, et des copies doivent être adressées :

- a) au ministre de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0J9;
- b) à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0J9;
- c) à tout syndicat accredité pour représenter toute personne appartenant au groupe dont l'emploi prend fin;
- d) à toute personne de ce groupe qui n'est pas représentée par un syndicat. (L'employeur peut se conformer à cette exigence en fournissant une copie de l'avis dans un endroit bien en vue sur les lieux de travail.)

3. QUAND L'EMPLOYEUR DOIT-IL DONNER L'AVIS DE CESSATION D'EMPLOI COLLECTIVE ?

Au moins seize semaines avant la date de la cessation d'emploi.

4. QUELS RENSEIGNEMENTS L'EMPLOYEUR DOIT-IL FOURNIR DANS L'AVIS ?

Un avis de cessation d'emploi collective doit indiquer :

- a) le nom de l'employeur;
- b) l'endroit où la cessation d'emploi aura lieu;
- c) le type d'entreprise de l'employeur;
- d) ou les dates auxquelles l'employeur a l'intention de mettre fin à l'emploi d'une ou de plusieurs personnes;
- e) pour chaque catégorie professionnelle, le nombre estimatif de personnes dont l'emploi prendra fin;
- f) la raison de la cessation d'emploi;
- g) le nom de tout syndicat accredité pour représenter toute personne du groupe dont l'emploi doit prendre fin ou reconnu par l'employeur comme agent de négociation de ces employés.

5. EXISTE-T-IL DES CIRCONSTANCES OÙ D'UNE CESSATION N'EST PAS TENU DE DONNER AVIS ?

Oui. La Loi prévoit que le ministre du Travail peut dispenser l'employeur de l'obligation de donner un avis de cessation d'emploi si ce dernier indique que l'application de ces exigences nuirait aux intérêts des employés ou de l'employeur ou au fonctionnement de l'établissement industriel. Les demandes d'exemption doivent être présentées aussitôt que possible au ministre du Travail, Ottawa (Ontario) K1A 0J2.

6. L'EMPLOYEUR A-T-IL DES OBLIGATIONS AUTRES QUE CELLE DE DONNER UN PRÉAVIS DANS UN CAS DE CESSATION D'EMPLOI COLLECTIVE ?

Oui. À quelques exceptions près (voir la question 12), les employeurs qui effectuent des cessations d'emploi collectives doivent voir à la création d'un comité composé de représentants de l'employeur et des employés.

7. QUEL EST LE BUT DU COMITÉ ?

Mettre sur pied un programme d'adaptation visant à éviter la cessation d'emploi ou à en réduire les conséquences pour les personnes visées.



SEPTEMBER 1995

LABOUR STANDARDS

PART III OF THE CANADA LABOUR CODE (LABOUR STANDARDS)

Division V.9 of Part III of the Canada Labour Code establishes an employee's right to employment free of sexual harassment and requires employers to take positive action to prevent it.

The following questions and answers will be of interest to employers and employees under federal jurisdiction. Pamphlet 1 of this series describes the types of businesses covered by the Code. It is available from any Labour Canada office.

1. WHAT IS SEXUAL HARASSMENT?

The Code defines sexual harassment as any conduct, comment, gesture or contact of a sexual nature that is likely to cause offence or humiliation to any employee; or that might, on reasonable grounds, be perceived by that employee as placing a condition of a sexual nature on employment or on any opportunity for training or promotion.

2. WHO IS ENTITLED TO PROTECTION FROM SEXUAL HARASSMENT?

Under the Canada Labour Code, every employee is entitled to employment free of sexual harassment.

3. WHAT ARE THE EMPLOYER'S RESPONSIBILITIES FOR THE PREVENTION OF SEXUAL HARASSMENT?

Employers are required to make every reasonable effort to ensure that no employee is subjected to sexual harassment. Every employer must establish and issue a policy on sexual harassment for the benefit of all in the establishment. The policy must contain at least the following items:

- (a) a definition of sexual harassment which is substantially the same as the one in the Code;
- (b) a statement to the effect that every employee is entitled to employment free of sexual harassment;
- (c) a statement to the effect that the employer will make every reasonable effort to ensure that no employee is subjected to sexual harassment;
- (d) a statement to the effect that the employer will take disciplinary measures against any person under his or her direction who subjects any employee to sexual harassment;
- (e) a statement explaining how complaints of sexual harassment may be brought to the attention of the employer;
- (f) a statement to the effect that the complainant will remain anonymous; and
- (g) an explanation of employees' rights under the Canadian Human Rights Act.

Employers must make every person under their direction aware of this policy.

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), the Canada Labour Standards Regulations and relevant amendments.

LES NORMES DE TRAVAIL

PARTIE III DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL (NORMES DE TRAVAIL) LE HARCELEMENT SEXUEL

La Division V, 9 établit le droit des personnes à un emploi exempt de harcèlement sexuel et exige que les employeurs prennent des mesures en ce sens.

Les questions et réponses suivantes intéresseront les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale. Le feuillet n° 1 de cette série précise le genre d'entreprises visées par le Code. On peut en obtenir des exemplaires en s'adressant à l'un des bureaux de Travail Canada.

1. QU'EST-CE QUE LE HARCELEMENT SEXUEL ?

Le Code définit le harcèlement sexuel comme tout comportement, propos, geste ou contact d'ordre sexuel qui soit de nature à choquer ou à humilier toute personne qui occupe un emploi ou qui la porte à croire, pour des motifs sérieux, que ses possibilités d'emploi, de formation ou d'avancement sont assujetties à des conditions d'ordre sexuel.

2. QUI A DROIT À LA PROTECTION CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ?

En vertu du Code canadien du travail, toute personne a droit à un emploi exempt de harcèlement sexuel.

3. QUELLES SONT LES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DU HARCELEMENT SEXUEL ?

L'employeur doit veiller, dans toute la mesure du possible, à ce que toute personne à son emploi ne soit victime de harcèlement sexuel. Il doit établir et diffuser une déclaration de principes, à l'intention de toutes les personnes à son emploi, dans laquelle on retrouve les éléments suivants :

- a) une définition du harcèlement sexuel qui soit, pour l'essentiel, identique à celle du Code;
- b) une déclaration sur le droit de quiconque à travailler dans un lieu exempt de harcèlement sexuel;
- c) l'assurance qu'il veillera, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucune personne à son emploi ne soit victime de harcèlement sexuel;
- d) une disposition sur le moyen de porter une plainte à l'attention de l'employeur;
- e) une disposition sur les mesures disciplinaires qui se seront rendus coupables de harcèlement sexuel;
- f) une disposition assurant l'anonymat du plaignant ou de la plaignante;
- g) des renseignements sur les droits des personnes qui travaillent en vertu de la Loi sur les droits de la personne.

Les employeurs doivent mettre chacune des personnes à leur emploi au courant de la déclaration de principes susmentionnée.

Ces renseignements sont fournis à titre d'information seulement. Pour fins d'interprétation et d'application, veuillez vous reporter à la Partie III du Code canadien du travail (Normes de travail), au Règlement du Canada sur les normes de travail et aux modifications pertinentes.



SEPTEMBER 1985

LABOUR STANDARDS

INFORMATION

For further information, contact any of Labour Canada's regional or district offices:

HEADQUARTERS

Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 997-2617

ATLANTIC REGION

Regional Office

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
4th Floor,
100 Arden Street,
P.O. Box 2967, Station A,
Moncton, N.B.
E1C 8T8
(506) 857-6640

District Offices

Labour Canada,
New Brunswick and
Prince Edward Island,
District Office,
Professional Arts Bldg.,
5th Floor,
100 Arden Street,
Moncton, N.B.
E1C 4B7
(506) 857-7424

Labour Canada,
Sir Humphrey Gilbert Bldg.,
Duckworth Street,
P.O. Box 5278,
St. John's, Nfld.
A1C 5W1
(709) 772-5022

Labour Canada,
Suite 300,
6009 Quinpool Road,
P.O. Box 8628,
Halifax, N.S.
B3K 5M3
(902) 426-3833

Labour Canada,
633 Queen Street,
P.O. Box 1267,
Fredericton, N.B.
E3B 5C8
(506) 452-3191

Labour Canada,
Mine Safety Office,
Government of
Canada Bldg.,
308 George Street,
Sydney, N.S.
B1P 1J8
(902) 564-7130

ST. LAWRENCE REGION

Regional Office

Labour Canada,
Guy Favreau Complex,
200 Dorchester Blvd. West,
Suite 101, West Tower,
Montréal, Québec
H2Z 1X4
(514) 283-2808

District Offices

Labour Canada,
Guy Favreau Complex,
200 Dorchester Blvd. West,
Suite 101, West Tower,
Montréal, Québec
H2Z 1X4
(514) 283-2808

Labour Canada,
Québec District Office,
2nd Floor,
390 Dorchester Street South,
P.O. Box 3279,
Saint-Roch Station,
Québec, Québec
G1K 6V7
(418) 648-7707

GREAT LAKES REGION

Regional Office

Labour Canada,
Government of
Canada Bldg.,
Suite 200,
4900 Yonge Street,
Willowdale, Ontario
M2N 6C3
(416) 224-3850

District Offices

Labour Canada,
Toronto West District Office,
Suite 708,
6711 Mississauga Road,
Mississauga, Ontario
L5N 2N3
(416) 858-8615

Labour Canada,
Toronto East District Office,
8th Floor,
200 Town Centre Court,
Scarborough Town Centre,
Scarborough, Ontario
M1P 4X8
(416) 973-4500

Labour Canada,
Eastern Ontario
District Office,
SBI Bldg., 11th Floor,
Billings Bridge Plaza,
2323 Riverside Drive,
Ottawa, Ontario
K1H 8L5
(613) 998-9083

Labour Canada,
Federal Government Bldg.,
3rd Floor,
19 Lisgar Street,
Sudbury, Ontario
P3E 3L4
(705) 675-0616

Labour Canada,
Dominion Public Bldg.,
Room 505,
457 Richmond Street,
London, Ontario
N6A 3E3
(519) 679-4047

CENTRAL REGION

Regional Office

Labour Canada,
Canadian Grain
Commission Bldg.,
Room 400,
303 Main Street,
Winnipeg, Manitoba
R3C 3G7
(204) 949-7222

District Offices

Labour Canada,
Room 304,
1 Wesley Avenue,
Winnipeg, Manitoba
R3C 4C6
(204) 949-2409

Labour Canada,
Financial Bldg.,
Room 301,
2101 Scarth Street,
Regina, Saskatchewan
S4P 2H9
(306) 780-5408

Labour Canada,
Federal Bldg.,
Room 306,
1st Avenue — 22nd Street,
Saskatoon, Saskatchewan
S7K 0E1
(306) 975-4303

Labour Canada,
Room 337,
33 South Court Street,
Thunder Bay, Ontario
P7B 2W6
(807) 345-5474

MOUNTAIN REGION

Regional Office

Labour Canada,
7th Floor,
750 Cambie Street,
Vancouver, B.C.
V6B 2P2
(604) 666-0656

District Offices

Labour Canada,
Vancouver District Office,
4th Floor,
750 Cambie Street,
Vancouver, B.C.
V6B 2P2
(604) 666-0516

Labour Canada,
Energy Square,
3rd Floor,
10109-106th Street,
Edmonton, Alberta
T5J 3L7
(403) 420-2989

Labour Canada,
Room 574,
220-4th Avenue South East,
P.O. Box 2800,
Station M,
Calgary, Alberta
T2P 3C2
(403) 292-4566

Labour Canada,
Government of
Canada Bldg.,
Room 402,
704-4th Avenue South,
Lethbridge, Alberta
T1J 0N8
(403) 320-7777

Labour Canada,
Room 208,
3105-3rd Avenue,
Whitehorse, Y.T.
Y1A 1E5
(403) 668-4346

Labour Canada,
1294-3rd Avenue,
Prince George, B.C.
V2L 3E7
(604) 564-6990

Labour Canada,
Room 201,
347 Leon Avenue,
Kelowna, B.C.
V1Y 8C7
(604) 763-5225



LES NORMES DE TRAVAIL

RENSEIGNEMENTS

Pour de plus amples renseignements, s'adresser aux bureaux régionaux dont la liste figure ci-dessous.

RÉGION DES MONTAGNES

Bureau régional

Travail Canada
7^e étage
750, rue Cambie
Vancouver (C.-B.)
V6B 2P2
(604) 666-0656

Bureaux de district

Travail Canada
Bureau de district
de Vancouver
4^e étage
750, rue Cambie
Vancouver (C.-B.)
V6B 2P2
(604) 666-0656

Travail Canada
Energy Square
3^e étage
Pièce 10109
106^e Rue
Edmonton (Alberta)
T5J 3L7
(403) 420-2989

RÉGION DU CENTRE

Bureau régional

Travail Canada
Pièce 574
220, 4^e Avenue sud-est
C. P. 2800, succ. M
Calgary (Alberta)
T2P 3C2
(403) 292-4566

Bureaux de district

Travail Canada
Pièce 402
704, 4^e Avenue sud
Lethbridge (Alberta)
T1J 0N8
(403) 320-7777

Bureau régional

Travail Canada
Pièce 301
2104, rue Scarth
Regina (Saskatchewan)
S4P 2H9
(306) 780-5408

Bureau régional

Travail Canada
Pièce 306
Imm. fédéral
1^{er} Avenue - 22^e Rue
Saskatoon (Saskatchewan)
S7K 0E7
(306) 975-4303

Bureau régional

Travail Canada
Pièce 337
33, rue Court sud
Thunder Bay (Ontario)
P7B 2W6
(807) 345-5474

RÉGION DU SAINT-LAURENT

Bureau régional

Travail Canada
Complexe Guy-Favreau
200, boul. Dorchester ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4
(514) 283-2808

Bureaux de district

Travail Canada
Complexe Guy-Favreau
200, boul. Dorchester ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4
(514) 283-2808

Travail Canada
Bureau de district
de Québec
2^e étage
390, rue Dorchester sud
C. P. 3279
Succursale Saint-Roch
Québec (Québec)
G1K 6Y7
(418) 648-7707

RÉGION DES GRANDS LACS

Bureau régional

Travail Canada
Imm. du Gouvernement du
Canada
4900, rue Yonge
Willowdale (Ontario)
M2N 6C3
(416) 224-3850

Bureaux de district

Travail Canada
Bureau de district
de l'ouest de Toronto
Bureau 708
Mississauga (Ontario)
L5N 2N3
(416) 858-8615

Bureau régional

Travail Canada
Bureau de district de
l'est de Toronto
8^e étage
200 Town Centre Court
Scarborough (Ontario)
M1P 4X8
(416) 973-4500

ADMINISTRATION CENTRALE

Bureau régional

Travail Canada
Imm. Professionnel Arts
4^e étage
100, rue Arden
C. P. 2967, succ. A
Moncton (N.-B.)
E1C 8T8
(506) 857-6440

Bureau régional

Travail Canada
Bureau de district du
Nouveau-Brunswick et de
l'Île-du-Prince-Édouard
Imm. Professionnel Arts
5^e étage
100, rue Arden
Moncton (N.-B.)
E1C 4B7
(506) 857-7424

Bureaux de district

Travail Canada
Imm. St. Humphrey Gilbert
rue Duckworth
C. P. 5278
Saint-Jean (I.-N.)
A1C 5W1
(709) 772-5022

Bureau régional

Travail Canada
Bureau 300
6009, chemin Guinpool
C. P. 8628
Halifax (N.-É.)
B3K 5M3
(902) 426-3833

Bureau régional

Travail Canada
Bureau de la sécurité
minière
Imm. du Gouvernement
du Canada
308, rue George
Sydney (N.-É.)
B1P 1J8
(902) 564-7130

